



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del director y las competencias laborales del
docente de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate,
Lima, 2015.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Mónica Zarela Roca Solórzano

ASESOR:

Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2016



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): ROCA SOLÓRZANO, MÓNICA ZARELA

Para obtener el Grado Académico de *Magíster en Administración de la Educación* ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DEL DIRECTOR Y LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL DOCENTE DE LA I.E. "UNIÓN LATINOAMERICA" N° 1235 ATE, LIMA, 2015

Fecha: 11 de Febrero de 2016

Hora: 08:45:00 AM

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Pando Ecurra Tamara

Firma:

SECRETARIO: Mg. Zevallos Delgado Wilfredo

Firma:

VOCAL: Dr. Santa María Relaiza Hector

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por Unanimidad

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Dedicatoria

A mis padres por su amor incondicional, a Dios por permitirme seguir adelante y ser mi fuente de inspiración.

Agradecimiento

A Dios por darnos la vida y guiarnos por el sendero de la superación y al logro de mis metas, del mismo modo a los docentes de la Universidad César Vallejo por brindarnos su experiencia pedagógica y una distinción particular al Dr. Cesar Acuña Peralta por su apoyo e identificación con la educación y con los maestros del Perú.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Mónica Zarela Roca Solórzano, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°09761124, con la tesis titulada: Gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, diciembre del 2016

Mónica Zarela Roca Solórzano

DNI: 09761124

Presentación

Señores miembros del Jurado: Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de la Facultad de Educación, sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Educación con mención en administración de la Educación, presentamos el trabajo de investigación con el título: Gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.

En este trabajo se describe el proceso de la investigación, la que tiene como objetivo establecer la relación entre la Gestión del director y las competencias laborales de los docentes de la I.E.1235“Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.Con una población finita de 90 docentes, a los mismos que se les aplicó un instrumento de medición que pasó la prueba de normalidad.

La presente investigación está dividida en seis capítulos: En el primer capítulo se expone la introducción lo cual contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis. En el segundo capítulo se presenta la parte metodológica, el tipo y diseño de investigación, población y muestra, las técnicas e instrumentos que se utilizaron para recolectar datos y los métodos de análisis. En el tercer capítulo se muestran los resultados obtenidos. En el cuarto capítulo se realiza la discusión de nuestros resultados. En el quinto capítulo se colocan las conclusiones a las que se arribó. En el sexto capítulo se dan las recomendaciones. Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y anexos.

Señores miembros del jurado esperando que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Página
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.4 Formulación del problema	39
1.5 Justificación del estudio	40
1.6 Hipótesis	41
1.7 Objetivos	42
II. Método	
2.1 Diseño de investigación	44
2.2 Variables, operacionalización	45
2.3. Población, muestra y muestreo	48
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
2.5. Métodos de análisis de datos	52
2.6. Aspectos éticos	52
III: Resultados	53
IV: Discusión	64
V: Conclusiones	69

VI: Recomendaciones	71
VII: Referencias	73
VIII: Anexos	78
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3: Base de datos	
Anexo 4: Resultados de prueba de confiabilidad	
Anexo 5: Matriz de Validación	
Anexo 6: Artículo científico	

Índice de tablas

	Página
Tabla1: Matriz de operacionalización de la Variable 1: Gestión del director.	46
Tabla 2: Matriz de operacionalización de la Variable 2: Competencias laborales del docente.	47
Tabla 3: Distribución de la población-muestra	48
Tabla 4: Elección de técnica e instrumento	50
Tabla 5: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión del director	50
Tabla 6: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Competencias laborales del docente	50
Tabla 7: Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de la variable Gestión del director	51
Tabla 8: Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de la variable Competencias Laborales del docente	51
Tabla 9: Distribución de frecuencias de la percepción en la Gestión del director de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.	54
Tabla 10: Distribución de frecuencias de la percepción en las Competencias Laborales del Docente de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.	55
Tabla 11: Distribución de frecuencias de la percepción en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.	56

Tabla 12:	Distribución de frecuencias de la percepción en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.	57
Tabla 13:	Distribución de frecuencias de la percepción en Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desarrollo laboral del docente de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.	58
Tabla 14:	Prueba de correlación de Spearman: gestión del director y las competencias laborales del docente	60
Tabla 15:	Prueba de correlación de Spearman: gestión del director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	61
Tabla 16:	Prueba de correlación de Spearman: Gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	62
Tabla 17:	Prueba de correlación de Spearman: Gestión del director y la Participación en la gestión de la escuela del docente	63

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Nivel de la gestión del Director de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.	54
Figura 2: Nivel de las Competencias Laborales de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.	55
Figura 3: Nivel de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.	56
Figura 4: Niveles de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.	57
Figura 5: Nivel de la Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desarrollo laboral del docente de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.	58

Resumen

En la investigación titulada Gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015; el objetivo general de la investigación fue establecerla relación entre la Gestión del director y las competencias laborales de los docentes de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.

El tipo de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y de enfoque cuantitativo. La muestra es de tipo no probabilística y está compuesta por 90 docentes de la Institución Educativa 1235 “Unión latinoamericano”. La técnica que se utilizó es la encuesta y como instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario aplicado a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach teniendo como resultado 0.96,es decir; muy alta confiabilidad para la variable Gestión del director y 0.97 para la variable competencias laborales del docente, también considerando de muy alta confiabilidad. Para la prueba de hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica de Coeficiente de Spearman.

En la presente investigación se arribó a la conclusión de que existe una relación positiva moderada de 0,505 entre la Gestión del director y las competencias laborales del docente.

Palabras claves: gestión del director, competencias laborales, preparación

Abstract

In the research called Managing of the headteacher and skills development of teachers at the IE1235 “Unión Latinoamericana” Lima, 2015; the general objective of the research was established the relationship between the the head teacher and the skills development of teachers in the IE1235 “Unión Latinoamericana”.

The research is descriptive correlational, the research design isn't experimental transversal and the approach is quantitative. The sample is not random type is no probabilistic and is composed of 90 teachers at the IE1235. The technique used is the survey and data collection instruments were the questionnaires applied to teachers. Expert judgment was used for validity of the instruments and instrument reliability was Cronbach's alpha. It used which came high: 0.96 for the variable managing of the head teacher; and 0.97 for the variable skills development of teachers. For hypothesis testing nonparametric Spearman coefficient test was applied.

In the present research reached at the conclusion there is a high positive correlation of 0.505 between Managing of the head teacher and skills development of teachers.

Key Words: Management director, Teaching performance, Preparation

I. Introducción

1.1.Realidad problemática

La calidad de gestión del director se ha convertido en una prioridad de los programas de política educativa a nivel internacional. El directivo desempeña una función decisiva en la mejora de los resultados escolares al influir en las motivaciones y en las capacidades de los maestros, así como en el entorno y el ambiente escolar. Asimismo el gestor educativo ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa así como la administración de los recursos con el fin de asegurar la calidad del servicio que ofrece, al mejorar la aplicación del currículo, al monitorear los desempeños de docentes y administrativos, así como las relaciones de la escuela con su comunidad y entorno.

El director, como principal responsable de la gestión escolar, cumple un papel central al articular, conducir y facilitar una serie de procesos al interior de la escuela. A decir de Barber y Mourshed (2008, p.45) la calidad de las escuelas depende de la calidad del equipo directivo, en tanto sus miembros ejerzan un liderazgo eficaz, que influya en las motivaciones, capacidades y condiciones de trabajo de los docentes, quienes, a su vez, moldearán la práctica pedagógica en las aulas y, por consiguiente, los aprendizajes de los estudiantes.

El ministerio de educación del Perú reconoce el papel primordial que desempeña el director escolar tanto en la conducción de la escuela como en la toma de decisiones en diversos ámbitos. Asimismo señala que “el director es concebido como la máxima autoridad y representante legal de la institución educativa, y responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo”. Pero para asegurar una gestión escolar efectiva y de calidad, el director del centro educativo no puede dejar de lado el aspecto pedagógico en su dentro de sus labores.

La Dirección Escolar es determinante para una gestión pedagógica efectiva, entendida esta como la que logra y es garante que los estudiantes aprendan y que lo aprendido les sirva para la vida, esta debe monitorear los indicadores que contribuyen al éxito escolar, tales como: rendimiento académico, asistencia, buenas prácticas pedagógicas, ambiente adecuado para el

aprendizaje, organización escolar, planeamiento institucional efectivo, participación y liderazgo que integre la visión pedagógica y gerencial.

En ese contexto, el Director escolar debe estar consciente de la autoridad que le ha sido delegada por el Ministerio de Educación y de la responsabilidad de generar resultados, por los cuales, como gestor debe rendir cuentas. En otras palabras, la dirección escolar debe estar comprometida con el logro de los objetivos del centro educativo, y con la generación de condiciones enfocados en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Respecto al desarrollo de competencias laborales por parte del docente; este se va a ver fortalecido cuando existe un liderazgo pedagógico de parte de los directivos. El desarrollo de las competencias del docente está referido al dominio de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes que tiene el profesor en cuanto al manejo de contenidos, métodos, técnicas y estrategias de enseñanza y aprendizaje de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. Asimismo, está referido al dominio de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y a la participación en la gestión de la escuela.

Pero la realidad de la labor de los docentes en el Perú es que no están logrando el desarrollo de competencias y capacidades, por diversas razones; siendo una de ellas la falta de liderazgo pedagógico de los directivos.

Esta situación no son ajenos a la realidad educativa que presentan el director y los docentes de la Institución N°1235 “Unión Latinoamericana”. En cuanto a la gestión del director éste, no maneja el aspecto técnico pedagógico ni tiene manejo adecuado de personal, ni organizacional, solo se limitan a la parte admirativa y burocrática, ejerciendo un liderazgo autoritario. Por ello, es en este aspecto en el que se busca realizar cambios en la dirección escolar de las instituciones educativas y en la realidad de la profesión docente es necesario que los directivos sean gestores en lo institucional, administrativo y pedagógico, y que éstas a su vez permitan a los docentes desarrollar competencias laborales que influyan favorablemente en los logros de los estudiantes.

La presente investigación titulada Gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015., tiene como objetivo general establecer la relación entre la Gestión del director y el desarrollo de las competencias laborales del docente de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015., el presente estudio tiene como propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales.

De acuerdo a González (2013) en su tesis *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas*; para optar el grado académico de magister en Gestión de la educación de la Universidad Santa María de Venezuela, tuvo como objetivo analizar el liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes dela Unidad Educativa Estatal José Tadeo Monagas ubicada en el municipio Baralt, estado Zulia. Investigación de tipo descriptivo, de campo, no experimental, transversal, con una población-muestra conformada por 02 directivos y 22 docentes; concluye que los directivos no implementan un estilo liderazgo que propicie un mejoramiento del desempeño laboral de los docentes, pues no permiten la participación al personal para la toma de decisiones relacionadas con el bienestar de la organización escolar; asimismo los docentes no son dirigidos de manera adecuada impidiendo su desempeño idóneo al imponer su voluntad en la realización de actividades. El autor en su estudio de investigación estableció que el estudio tiene como propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la

función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa.

Según Albuja (2012) en su tesis *Análisis del desempeño pedagógico del docente en segundo año de educación básica de las escuelas particulares de la UTE 1 zona 4, de la ciudad de Quito*; para optar el grado académico de magister en Gerencia educativa de la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador, Su principal objetivo fue analizar el desempeño de los docentes de aula de segundo año de educación básica, mediante la ficha de observación, aplicada en el desarrollo de una clase y así determinar si se enmarcan o no según los lineamientos del enfoque constructivista. Investigación de tipo descriptivo de enfoque cualitativa, de campo, no experimental, transversal, con una población-muestra conformada por 7 docentes y 100 padres de familia; utilizó la observación sistemática como técnica de recolección de datos mediante una ficha de observación. Los resultados señalan que el 5% de los docentes tienen el nivel muy bueno de desempeño, el 50% bueno, el 30% tiene el nivel regular, el 15 tiene nivel eficiente de desempeño. Asimismo en cuanto a la metodología en el aula, tienen muy buen desempeño dentro de las habilidades pedagógicas y didácticas, se evidencia planificación en las actividades, las estrategias son coherentes con el tema, realizan síntesis y conclusiones; en cambio en las habilidades Socio-Críticas, tienen un regular desempeño, porque no plantean problemas con fines didácticos que generen espacios para el análisis y la reflexión. en las instituciones seleccionadas, El autor en su estudio de investigación estableció que el estudio tiene como propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en en el desempeño pedagógico que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa.

De acuerdo a Castillo (2010) en su tesis *Gestión del directivo y calidad educativa en las escuelas estatales de Pueblo Nuevo del municipio Baralt*; para

optar el grado académico de magister en administración de la educación básica de la Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt" de Venezuela; su como objetivo general fue establecer la relación entre la gestión del directivo y la calidad educativa en las escuelas primarias estatales ubicadas en la parroquia Pueblo Nuevo del municipio Baralt. Investigación de tipo descriptivo, de campo, no experimental, transversal, con una población-muestra conformada por 8 directivos y 60 docentes; utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos mediante dos cuestionarios con escala tipo Likert, la validez se obtuvo a través del juicio de cinco expertos, la confiabilidad se calculó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose 0.9221, 0.9517 respectivamente. Se tuvo como resultado una correlación de 0.720 a un nivel de significancia de 0,01, El autor en su estudio de investigación estableció que el estudio tiene como propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes sean eficientes y efucaces.

Para Mena (2010) en su tesis *Gestión pedagógica de la directora del Colegio "Mi Redentor" del distrito V del municipio de Managua*; para optar el grado académico de magister en administración de la educación de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, tuvo como objetivo determinar las formas de Gestión Pedagógica que utiliza la directora y qué resultados se obtienen en el Desempeño de los docentes del colegio "Mi Redentor" del distrito V del municipio de Managua. Investigación de tipo descriptivo, de campo, no experimental, transversal, con una población-muestra conformada por 1 directivo, 1 subdirectora y 17 docentes; utilizó la entrevista como técnica de recolección de datos mediante una guía de entrevista dirigida a los directivos y para los docentes se aplicó una encuesta con cuestionario con escala tipo Likert. Esta investigación tuvo como resultado en cuanto a los roles que desempeña la directora como gerente pedagógica, un 23 % dijo que la directora planifica actividades y dirige reuniones,

un 19% agregó que la directora evalúa las actividades y un 17% y 18% añadió que el trabajo de la directora como gerente pedagógico se limita a comunicar orientaciones y promocionar el cambio. El autor en su estudio de investigación estableció que el estudio tiene como propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión pedagógica de la directora que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa.

Para Flores, (2009) en su investigación doctoral *Las competencias que los profesores en educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*; considero como objetivo principal, describir las percepciones que poseen respecto de si mismo los propios profesores de sus competencias profesionales que movilizan en su actividad pedagógica en ambientes educativos formales. Esta investigación de tipo cualitativa descriptiva tuvo como muestra de 488 docentes de las 44 escuelas básicas de Viña del Mar. Utilizó un instrumento de autoevaluación el Marco para la Buena Enseñanza del Ministerio de Educación de Chile. El autor en su estudio de investigación estableció que el estudio tiene como propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la las competencias de los profesores que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa. Concluye que los docentes respecto a la preparación para la enseñanza, en un 60% organizan los contenidos en función del aprendizaje del estudiante, el 55% considera en su planificación los diseños de aula y un 67% incorporan los principios del marco curricular nacional en las planificaciones.

De acuerdo a Sánchez (20010) en su tesis de maestría *Competencias del director y la calidad del proceso gerencial en la I y II etapa de Educación Básica* tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias del director y la calidad del proceso gerencial de la I y II etapa de las escuelas básicas del Municipio La Cañada de Urdaneta. El tipo de investigación fue descriptivo-correlacional y de campo con un diseño no experimental transaccional, la población estuvo constituida por 91 docentes y 8 directivos para un total 99 sujetos. La técnica de análisis se centró en la estadística descriptiva. Se concluyó, que las competencias personales y profesionales que posee el director como gerente educativo de las escuelas básicas, se ubicaron con porcentajes elevados con relación a la visión compartida y aprendizaje en equipo, lo cual refleja estructuras interactivas favorables; mientras que el dominio personal, pensamiento sistémico y modelos mentales, resultaron menos favorecidos entre las competencias personales. El autor en su estudio de investigación estableció que el estudio tiene como propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en las competencias del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa.

1.2.2 Trabajos previos nacionales.

Para Centeno (2009) en su investigación titulada: *La gestión de los directores y su relación con la calidad de la educación que se ofrece en los centros educativos estatales de la UGEL N° 6 de Lima Metropolitana*, para optar el grado de magíster en la mención de Administración y gerencia social de la Universidad Nacional Federico Villarreal; su objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión de los directores y la calidad de la educación en los centros educativos estatales de la UGEL N° 6 de Lima Metropolitana. La investigación fue de tipo descriptivo con diseño correlacional, la población fue de cuatro centros educativos

estatales de la UGEL N° 06. Concluye que existe correlación significativa entre la gestión de los directores con la calidad de la educación en los centros educativos. Así, se ha podido determinar deficiencia en la calidad de gestión de los directores y, del mismo modo, de la educación que se ofrece en los centros educativos. En todo caso, hay una relación directa entre ambas variables. El autor en su estudio de investigación estableció que el estudio tiene como propósito hacer una autoevaluación de la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la dirección de los directores que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa y eficientes y eficaces.

De acuerdo a Quispe (2010) en su investigación titulada: *La gestión educativa de los directores y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Lima Cercado*, para optar el grado de magíster en la mención de Administración Educativa de la Universidad Nacional Federico Villarreal: su objetivo del estudio fue establecer la relación que existe entre la gestión educativa de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Lima Cercado. La investigación fue de tipo descriptivo con diseño correlacional transversal, la población fue de cinco centros educativos estatales del distrito Lima Cercado. Los resultados señalan que sí existe una relación significativa entre la gestión educativa de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Lima Cercado, Asimismo concluye, que la gestión educativa de los directores se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Lima Cercado, propiciando que los docentes tengan mejores desempeños. Asimismo, se ha podido determinar deficiencias en la gestión de los directores, propiciando un descontento en el personal docente. El autor en su estudio de investigación estableció que el estudio tiene como propósito hacer una

autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa y se genere satisfacción en todos los agentes educativos de la institución..

Según Buitron (2009) en su tesis doctoral *La gestión administrativa para elevar la calidad educativa de los centros educativos estatales de la Urbanización los Ficus del distrito de Santa Anita*, tuvo como objetivo comprobar si la gestión administrativa es un factor que se relaciona con la calidad educativa de los centros educativos; con este propósito se seleccionaron tres instituciones educativas del mencionado distrito con la totalidad del personal directivo, administrativo y docente, se aplicó un cuestionario para evaluar la gestión administrativa y otro para evaluar la calidad educativa; posteriormente se correlacionaron la puntuación de la muestra. Las conclusiones a las que arribó la investigación son las siguientes: El autor en su estudio de investigación estableció que el estudio tiene como propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión administrativa que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa en general.

Para Zarate (2011) en su tesis de maestría *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima en el año 2011*; tuvo como objetivo establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia – Lima. Investigación de tipo descriptivo y de diseño correlacional transversal, con una muestra estratificada de

729 encuestados; concluye que existe una relación alta en la cual el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo. El autor en su estudio de investigación estableció que el estudio tiene como propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa. Asimismo señala que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra con aceptación, según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13 considerado alto.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del Director

Definición Conceptual: Gestión del director

El termino gestión según Mintzberg y Stoner (2005) es la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado (p. 67).

Las organizaciones escolares necesitan contar con personal altamente calificado en el área gestión, quienes posean destrezas, habilidades que posibiliten a su equipo participar en un ambiente donde se estimule el compromiso y la participación en los distintos niveles de trabajo, favorezca el crecimiento para el aprendizaje, hacia los resultados, por ende, al rendimiento tanto individual como grupal de cada uno de ellos. En este orden de ideas, el enriquecimiento del trabajo

escolar suele estar asociado a la gestión del directivo, por cuanto es él quien está en la parte superior de la estructura organizacional; donde la supervivencia de la organización depende de su habilidad, debiendo tomar constantemente decisiones sobre objetivos, acciones, recursos en busca de la mejora de la eficiencia en las tareas. Cuando se habla de ella, siempre se relaciona con la administración, considerándola exclusiva de quienes ejercen como autoridades o representantes de las instituciones educativas.

Manes (2009) señala:

Que la gestión del directivo es un proceso de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, afectividad comunitaria y trascendencia cultural (p.18).

De acuerdo con lo anterior, El autor en su estudio de investigación estableció que el estudio tiene como propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa., realizar mejoras continuas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Gerstner (2008) señala: “El gestor educativo debe ser un profesional de la docencia, innovador, comunicador, orientador, cuyas funciones básicas son las de orientar, organizar, planificar, controlar y evaluar el proceso educativo en términos de efectividad, eficiencia” (p.90).

Dentro de ese contexto, el autor en su estudio de investigación estableció que el estudio tiene como propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa común a todos sus miembros.

En el caso educativo, la gestión del directivo está enfocado al aspecto administrativo, institucional y pedagógico, con predominancia de este último.

Para Chiavenato (2009) "El gerente eficiente hace las cosas de manera correcta, resuelve problemas, cuida los recursos, cumple con su deber, reduce costos, utiliza alternativas creativas, optimiza el uso de los recursos"(p.389).

De lo anterior señalado permite inferir que la gestión del directivo tiene como propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa. debe evidenciar su capacidad para actuar eficaz, eficientemente, lo cual se logra con base en competencias, habilidades para dirigir con responsabilidad, buenas relaciones interpersonales apoyándose en la autoridad, así como en el compromiso con la institución.

Al respecto, Robbins, y Coulter (2009) expresan que "la gestión directiva es la coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas"(p.51).

Visto de esa forma, la gestión del directivo tiene como propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un

clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa., generando un mejoramiento del desempeño laboral del personal docente.

Dimensiones de la variable Gestión del director

Dimensión 1: Institucional.

La gestión del directivo en esta dimensión está referido a las formas cómo organiza a los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución). (UNESCO, 2011, p. 35).

A través dimensión el gestor se encarga de la organización y buena marcha de la Institución Educativa. Promoviendo el trabajo en equipo.

Dimensión 2: Pedagógico.

La gestión del directivo en esta dimensión comprende la direccionalidad que realiza del quehacer de la institución educativa: la enseñanza-aprendizaje. Comprende aspectos el liderazgo que ejerce sobre el docente, para que estos a su vez realicen las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas en forma

adecuada para el logro de mejores aprendizajes (UNESCO, 2011, p.36).

El Ministerio de Educación Nacional de la Republica de Colombia (2010: p. 69) denomina esta dimensión Gestión pedagógica y académica. Esta gestión es eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, por lo que enfoca su acción en lograr que estos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal. La misma se refiere a cómo el directivo planifica, organiza las acciones y recursos de gestión, para asegurar la adecuación, implementación y mejoramiento constante de la oferta curricular; así mismo, contempla la implementación de sistemas y mecanismos que posibiliten la programación, control y evaluación de la aplicación del currículo, asegurando la apropiación y mejoramiento constante de seguimiento y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Dimensión 3: Administrativa.

La gestión del directivo en la parte administrativa comprende las acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, comprende acciones concretas relacionadas a la administración del personal, desde el punto de vista laboral, asignación de funciones y evaluación de su desempeño; el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información y aspectos documentarios de la institución; elaboración de presupuestos (UNESCO, 2011, p.36).

El ministerio de Educación de Colombia (2010: p.69) denomina a esta dimensión Administrativa y Financiera, la gestión en este aspecto es una pieza

fundamental para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y procedimientos susceptibles de mejoramiento continuo. Básicamente esta dimensión comprende: la planificación de las estrategias; los recursos humanos, financieros y físicos necesarios, disponibles o no, con vistas a su obtención, distribución, articulación y optimización para la consecución de la gestión de la institución educativa; el control de las acciones propiciadas; el manejo de la información; la normatividad;

Modelos de gestión

La sociedad ha pasado de una situación rígida determinada y estable a otra cada vez más flexible, cambiante e indeterminada, la cual demanda ajustes constantes.

Asimismo vivimos un proceso de cambio constante que afecta al sistema en su conjunto, a las organizaciones y a las personas que la constituyen; y por ende, la gestión se convierte en un campo de acción bastante complejo que depende mucho del enfoque teórico con el que se aborde. Los enfoques no operan por sí mismos, son llevados a la práctica a través de modelos que responden de manera concreta a condiciones concretas.

Los principales modelos de Gestión según Juan Casassus citado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO 2011) son:

Normativo: Este modelo tiene una visión lineal desde la planificación en un presente, hacia un futuro único, cierto, predecible y alcanzable, como resultado de la planificación en el presente. Planificación orientada al crecimiento cuantitativo del sistema. Las reformas educativas de este periodo se orientaron principalmente hacia la expansión de la cobertura del sistema educativo.

Prospectivo: Este modelo tiene un futuro como propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo

requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa. Latinoamérica (Chile, Cuba, Colombia, Perú, Nicaragua) las que notablemente, presentaban futuros alternativos y revolucionarios.

Estratégico: La estrategia tiene un carácter estratégico (normas) y táctico (medios para alcanzar lo que se desea). hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa. Se plantean diagnósticos basados en el análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas) que pone en relieve la visión y la misión de la institución educativa.

Estratégico-Situacional: A la dimensión estratégica se introduce la dimensión situacional. El análisis y el abordaje de los problemas hacia un objetivo, es situacional. Se quiebra el proceso integrador de la planificación y se multiplican los lugares y entidades planificadoras, lo que da lugar a la descentralización educativa.

Calidad Total: Se refiere a la planificación, el control y la mejora continua, lo que permitiría introducir “estratégicamente” la visión de la calidad en la organización. Los componentes centrales de la calidad son: la identificación de usuarios y sus necesidades, el diseño de normas y estándares de calidad, el diseño de procesos que conduzcan hacia la calidad , la mejora continua de las distintas partes del proceso y la reducción de los márgenes de error.

Reingeniería: Se sitúa en el reconocimiento de contextos cambiantes dentro de un marco de competencia global. Las mejoras no bastan, se requiere un cambio cualitativo, radical. Implica una reconceptualización fundacional y un rediseño radical de los procesos. Principales exponentes son Hammer y Champy.

1.3.2. Competencias laborales del docente

Ministerio de Educación del Perú (MINEDU 2012):

Define a la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivamente que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones. El concepto de competencia se refiere al conjunto de conocimientos y estrategias que pueden permitir a un docente afrontar con éxito los problemas, conflictos y dificultades que de forma más habitual se le presentan durante su ejercicio profesional. Hablar de competencias laborales del docente nos estamos refiriendo al conjunto de desempeños que desarrolla el docente (p.21).

Las competencias profesionales del profesorado se pueden definir como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad. Esto es, lo que han de saber y saber hacer los profesores/as para abordar de forma satisfactoria los problemas que la enseñanza les plantea.

Zabalza (2003) nos dice las siguientes competencias del docente son:

Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje, seleccionar y preparar los contenidos disciplinares, ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa), manejo de las nuevas tecnologías, diseñar la metodología y organizar las actividades: Organización del espacio, la

selección del método, selección y desarrollo de las tareas instructivas y Comunicarse con los alumnos, autorizar, evaluar, reflexionar e investigar sobre la enseñanza, identificarse con la institución y trabajar en equipo (p.31).

Chiroque (2006) dice que cuando hablamos de “desempeño” hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la “evaluación del desempeño docente” hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación con las obligaciones inherentes a su profesión y cargo (p. 45).

Según De la Cruz (2007) “El desempeño laboral docente evalúa la calidad, la productividad del profesional y la conducta en el trabajo, referido a la puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación, métodos y técnicas, estrategias para la enseñanza” (p.42).

Para el Ministerio de Educación (2012) el ejercicio docente agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes y en su desarrollo integral. SE debe hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa. (p.19).

De lo anterior concluimos que las competencias laborales del docente están dadas por las aptitudes que desempeña un docente para el logro de objetivos y metas institucionales en post de mejores logros de aprendizajes de los estudiantes.

Bases teóricas de la variable competencias laborales del docente

El desempeño profesional en el sistema educativo

Según MINEDU (2008) el desempeño en la organización, es el resultado final de una actividad, y si la actividad consiste en varias horas de práctica intensa antes de una clase o llevar a cabo alguna responsabilidad laboral en forma tan eficiente y eficaz como sea posible, el desempeño es el resultado de esta actividad.

Los directores se interesan en el desempeño de los profesores, con el propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa., importando la misión, las metas que se persiguen (p.66).

Evaluación del desempeño laboral docente

Para MINEDU (2008) por la función social que realizan los educadores, están sometidos constantemente a una valoración por todo lo que reciben directa o indirectamente de sus servicios. hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa. En general se considera que los maestros que tiene mayor capacidad para alentar la motivación y el aprendizaje de los alumnos parecen tener un más alto grado de las siguientes características:

Funciones de la evaluación del desempeño de los docentes

De acuerdo a lo planteado por Valdez (2000):

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de Evaluación del desempeño profesional del docente, en una institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa. profesionales que truncan toda posibilidad de procesos útiles para la mejora(p.123).

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar qué funciones debería cumplir un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente. Una buena evaluación profesional deben cumplir las funciones siguientes:

Función de diagnóstico. La evaluación profesional debe caracterizar el desempeño del maestro en un periodo determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos.

Función instructiva. El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro por lo tanto los actores involucrados en dicho proceso se instruyen y aprenden de él mismo, incorpora una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa. Es importante la relación entre los resultados de la evaluación profesional y las motivaciones y las actitudes de los docentes hacia el

trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo perciben su trabajo los maestros, padres, alumnos y directores de la Institución Educativa, puede utilizar otras estrategias para mejorar su práctica pedagógica.

Función desarrolladora. Esta función comprende principalmente el resultado del proceso evaluativo, incrementa la madurez del evaluado. Consecuentemente el docente debe ser capaz de evaluarse, criticarse con el propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa. una incontenible necesidad de auto perfeccionamiento(p.126).

El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que se debe lograr para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la Evaluación por sí solo justifica su necesidad.

De acuerdo esta definición el docente es un especialista en área determinada y que emplea adecuadamente una serie de estrategias.

Montenegro (2003), señala que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El autor en su estudio de investigación estableció que el estudio tiene como propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos

los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa. el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva (p. 18).

Dimensiones de la variable desarrollo de competencias laborales del docente.

El docente debe desarrollar una serie de competencias durante su labor profesional, el conjunto de competencias va constituir su desempeño, a decir de MINEDU (2012) debe realizar la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y participar en la gestión de la escuela.

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. en toda institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa. (p.19).

La preparación de los aprendizajes se refiere a la planificación del trabajo pedagógico que realiza el docente con respecto a la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje; de acuerdo a las características y necesidades de los estudiantes.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. con el propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa. Además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (p.19).

La enseñanza para el aprendizaje se refiere al proceso de enseñanza que realiza el docente, es decir de que estrategias y metodologías usa para lograr buenos aprendizajes de los estudiantes.

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela.

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática en la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones

interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa. y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional (p.19).

La Participación del docente en la gestión de la escuela se refiere de cómo el docente se involucra en las actividades institucionales y de la convivencia que realiza con los demás miembros de la comunidad educativa y con los padres de familia.

Marco conceptual

Aprendizaje: El aprendizaje se define como un proceso de cambio relativamente permanente en el comportamiento de una persona generado por la experiencia (Feldman, 2005, p.13).

Asesoramiento: Señala que toda autoevaluación en la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa.. (FONDEP ,2011 p.17).

Desempeño docente: Es un conjunto de acciones concretas. Con el propósito hacer una autoevaluación e la institución educativa con fines de mejora continua, y de los resultados se generen estrategias en la gestión del director que permita crear un clima institucional de buenas relaciones interpersonales

entre todos los agentes educativos así como el desempeño de los docentes quienes deben ser competitivos es decir con habilidades y destrezas que la función docente lo requiere en los procesos de enseñanza para que los aprendizajes de los estudiantes respondan a los estándares de calidad educativa. (Montenegro 2003, p.18).

Toma de decisiones: Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental, empresarial (RAE, 2008).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la Gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana”?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre la gestión del director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre la gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre la gestión del director y la Participación en la gestión de la escuela del docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica:

Desde el aspecto teórico, esta investigación nos permitirá conocer la relación entre las variables gestión del director y el desarrollo de competencias laborales del docente. Su propósito es generar reflexión y debate sobre la gestión del director en el aspecto institucional, administrativo y pedagógico y cómo esto repercute en el desarrollo de las competencias de los docentes.

1.5.2. Justificación Pedagógico-práctico:

Desde el aspecto práctico, esta investigación nos permitirá conocer el estado en que se encuentra la relación de las variables gestión del director y el desarrollo de competencias laborales del docente. La teoría sistematizada de ambas variables, nos permitirá formular recomendaciones que puedan contribuir al mejoramiento continuo de la gestión del director en el aspecto Institucional, administrativo y pedagógico. Permitiendo a los docentes que optimicen sus competencias laborales en sus actividades diarias que realizan y su participación en la gestión de la escuela; propiciando mejores logros de los aprendizajes de los estudiantes.

1.5.3. Justificación metodológica:

Desde el aspecto metodológico, hacer el proceso para obtener la información a través de los datos, para ello, se definieron el método, nivel, enfoque diseño de investigación y los niveles de medición de las variables que determinarán la técnica estadística a utilizar con el fin e comprobar que tanto el objetivo general como los específicos se cumplan.

1.5.4. Justificación legal:

La Ley General de Educación N° 28044 Capítulo V, Título IV, Artículo 55°: El director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y Administrativo, y Artículo 56°: El profesor es agente fundamental del proceso

educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes. Sustentada en los principios y fines de la educación peruana, Reglamento de la Ley General de Educación Decreto Supremo N° 012-2012-ED. Cualidades del liderazgo pedagógico y el desarrollo de las competencias laborales del docente.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La relación entre la gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana” es positiva y significativa.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

La relación entre la gestión del director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana” es positiva y significativa.

Hipótesis específica 2.

La relación entre las cualidades gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana” es positiva y significativa.

Hipótesis específica 3.

La relación entre la gestión del director y la Participación en la gestión de la escuela de los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana” es positiva y significativa.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Establecer la relación entre la gestión del director y el desarrollo de competencias laborales de los docentes de la I.E.1235“Unión Latinoamericana”.

1.7.2. Objetivos específicos:

Objetivo específico 1.

Determinar la relación entre la gestión del director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente de la I.E.1235“Unión Latinoamericana”.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación entre la gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente de la I.E.1235“Unión Latinoamericana”.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación entre la gestión del director y la Participación en la gestión de la escuela del docente de la I.E.1235“Unión Latinoamericana”.

II. Método

2.1. Diseño de la investigación

Metodología

En nuestro caso se partió del problema de la gestión del director y su relación con el desarrollo de las competencias laborales del docente, por lo que se planteó la hipótesis: Hipótesis general: Existe relación positiva y significativa entre la Gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”.

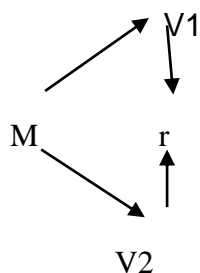
Tipo de estudio

El tipo de investigación de esta tesis es descriptivo correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p.80-81), en el nivel descriptivo correlacional;

El enfoque de investigación de esta tesis es cuantitativo. Según Grinnell, citado por Hernández, Fernández y Baptista indica:

El diseño empleado en el estudio corresponde a los no experimentales.

El gráfico que le corresponde a este diseño es el siguiente:



Dónde:

M → Representa a los 90 docentes de la I.E. N° 1235 “Unión Latinoamericana”.

V1 → Representa Gestión del director

V2 → Representa a las competencias laborales del docente

r → representa la relación entre la Gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Gestión del director

Definición conceptual

La gestión del directivo es un proceso de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, afectividad comunitaria y trascendencia cultural (Manes,2009, p.18).

Definición operacional

Para medir la variable Gestión del director se aplicó una encuesta con cuestionario de 22 ítems a los 90 docentes de la de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”. El cuestionario estuvo referido a la labor que realiza el director en el aspecto Institucional, Pedagógico y Administrativo.

2.2.2 Competencias laborales del docente

Definición conceptual

La competencia es la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivamente que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. El concepto de competencia se refiere al conjunto de conocimientos y estrategias que pueden permitir a un docente afrontar con éxito los problemas, conflictos y dificultades que de forma más habitual se le presentan durante su ejercicio profesional. Hablar de competencias laborales del docente nos estamos refiriendo al conjunto de desempeños que desarrolla el docente (MINEDU 2012, p.21).

Definición operacional

Para medir la variable las Competencias laborales del docente se aplicó una encuesta con cuestionario de 22 ítems a los 90 docentes de la de la misma Institución Educativa

Tabla 1

Operacionalización de la Variable 1: Gestión del director

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
Institucional	Desarrollo de habilidades personales.	1,2 3,4,5	Ordinal tipo Likert	Destacado (20-24) competente (14-19)
	Relaciones interpersonales.	6,7,8		Básico (8 - 13)
	Manejo organizacional y situacional			
Pedagógico	Planificación y ejecución curricular.	9,10,11	Siempre=Destacado	Destacado (17-21)
	Monitoreo y acompañamiento pedagógico.	12,13,14,15	A veces=competente	competente (12-16)
			Nunca=Básico	Básico (7 - 11)
Administrativo	Manejo de recursos	16,17		Destacado (14-18)
	Manejo de personal	18,19,20		Competente (10-13)
	Manejo de normas	21,22		Básico (6 - 9)

Nota: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la Variable 2: Desarrollo de Competencias Laborales del Docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Realiza la diversificación curricular	1,2	Ordinal tipo Likert	Destacado (14-18)
	Planifica la programación curricular	3,4,5,6		Competente (10-13) Básico (6 - 9)
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Crea un clima propicio para el aprendizaje.	7,8,9	Siempre =Destacado	
	Conduce el proceso de enseñanza usando estrategias y recursos pertinentes.	10,11,12,13	A veces =Competente	Destacado (51-69)
	Usa de estrategias y recursos pertinentes.	14,15	Nunca=Básico	Competente (32-50)
	Evalúa permanentemente el aprendizaje.	16,17,18,19		Básico (13 - 31)
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participa en el proceso de planificación.	20,		Destacado (7-8)
	Involucra en su labor pedagógica a los padres de familia y aliados estratégicos instituciones.	21,22		Competente (5-6) Básico (3 - 4)

Nota: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

Población:

La población para nuestra investigación está constituido por los 90 docentes de la I.E.1235“Unión Latinoamericana”. En el cuadro siguiente se presenta el consolidado de los docentes de la I.E. N°1235“Unión Latinoamericana”

Tabla 3

Población de docentes de la Institución Educativa N°1235 “Unión Latinoamericana”.

Nivel	N° de Docentes		Total
	H	M	
Primaria	10	20	30
Secundaria	6	24	30
CEBA	12	18	30
Total	28	62	90

Nota: CAP de la I.E. N°1235“Unión Latinoamericana”

Muestra

Para la presente investigación no hay muestra porque está constituida por todos los docentes; es decir la muestra es censal.

Muestreo

De acuerdo a las características de la presente investigación se prescinde del muestreo, puesto que la población totales igual a la muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para el desarrollo del trabajo de investigación se consideró las siguientes técnicas con sus respectivos instrumentos:

Técnica

La encuesta

Hernández, et (2010) la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento (p. 216).

Para el caso de esta investigación se realizó una encuesta a los docentes de la Institución Educativa N°1235 “Unión Latinoamericana”.

Instrumento:

Cuestionario:

Para el caso de nuestra investigación se elaboró un cuestionario de 22 preguntas dirigidas a los docentes para conocer la gestión del director.

Ficha técnica

Autora: Bach. Mónica Zarela Roca Solórzano

Nombre del instrumento: Cuestionario para conocer la Gestión del director.

Lugar : Institución Educativa 1235 “Unión Latinoamericana”.

Fecha de aplicación: Octubre del 2015

Objetivo: Establecer la relación entre la Gestión del director y el desarrollo de competencias laborales de los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana

Administración: A cada uno de los 90 docentes de la I.E.N°1253 “Unión Latinoamericana”.

Tiempo de duración : 90 minutos.

Ficha técnica

Autora : Bach. Mónica Zarela Roca Solórzano

Nombre del instrumento: Cuestionario para conocer el nivel de desarrollo de competencias laborales del docente

Lugar : Institución Educativa 1235 “Unión Latinoamericana”.

Fecha de aplicación : Octubre del 2015

Objetivo : Establecer la relación entre la Gestión del director y el desarrollo de competencias laborales de los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”.

Administración : A cada uno de los 90 docentes de la I.E.N°1253 “Unión Latinoamericana”.

Tiempo de duración : 90 minutos

Tabla 4

Elección de técnica e instrumento

Variable	Técnica	Instrumento
Variable 1: Gestión del director	Encuesta	Cuestionario
Variable 2 Competencias laborales del docente	Encuesta	Cuestionario

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Según Hernández, et al. (2010) indica “la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable” (p.201).

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión del director

Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
Doctor	Santa María Relaiza, Héctor Raúl	Aplicable

Fuente: Elaborado por el investigador

Los expertos opinan que los instrumentos son aplicables a plenitud.

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Competencias laborales del docente

Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
Doctor	Santa María Relaiza, Héctor Raúl	Aplicable

Nota: Elaborado por el investigador

Como se aprecia el dictamen fue que el instrumento es aplicable a plenitud,

Fórmula del Alpha de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K	:	El número de ítems
$\sum S_i^2$:	Sumatoria de varianzas de los ítems
S_T^2	:	Varianza de la suma de los ítems
α	:	Coefficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 7

Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos

Dimensión	Número de ítems	Coefficiente de confiabilidad
Institucional	8	0,73
Administrativo	7	0,93
Pedagógico	7	0,89
Gestión del director	22	0,96

Como se aprecia en la tabla 7, el valor oscila entre 0.73 y 0.96 y en el global se aprecia un valor 0.96, lo que indica un alto valor de confiabilidad es decir nuestro instrumento es confiable.

Tabla 8

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento

Dimensión	Número de ítems	Coefficiente de confiabilidad
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	6	0,83
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	13	0,93
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	3	0,57
Competencias laborales del docente	22	0,97

Los resultados se evidencian en la tabla 8, y se establece que el instrumento es confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se realizó la prueba de normalidad mediante el test de Kolmogorov-Smirnov obteniendo un grado de significación del ,000 siendo este valor menor al 0,05, la cual se afirma que los datos no provienen de una distribución normal, y pertenecen a pruebas no paramétricas; por lo que se realizó la prueba de hipótesis con el estadístico de Rho de Spearman.

2.6. Aspectos éticos

El desarrollo del estudio de investigación se la realizado de acuerdo al protocolo de investigación científica, inicialmente se determinó su relevancia científica de acuerdo a las indagaciones en sus antecedentes, los datos son reales, se ha respetado las citas textuales, así como el anonimato de los encuestados, mantenido siempre disciplina, ética y responsabilidad.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Gestión del director

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la percepción en la Gestión del director de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.

Nivel	Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
Destacado	9	10
Competente	30	33,3
Básico	51	56,7
Total		90

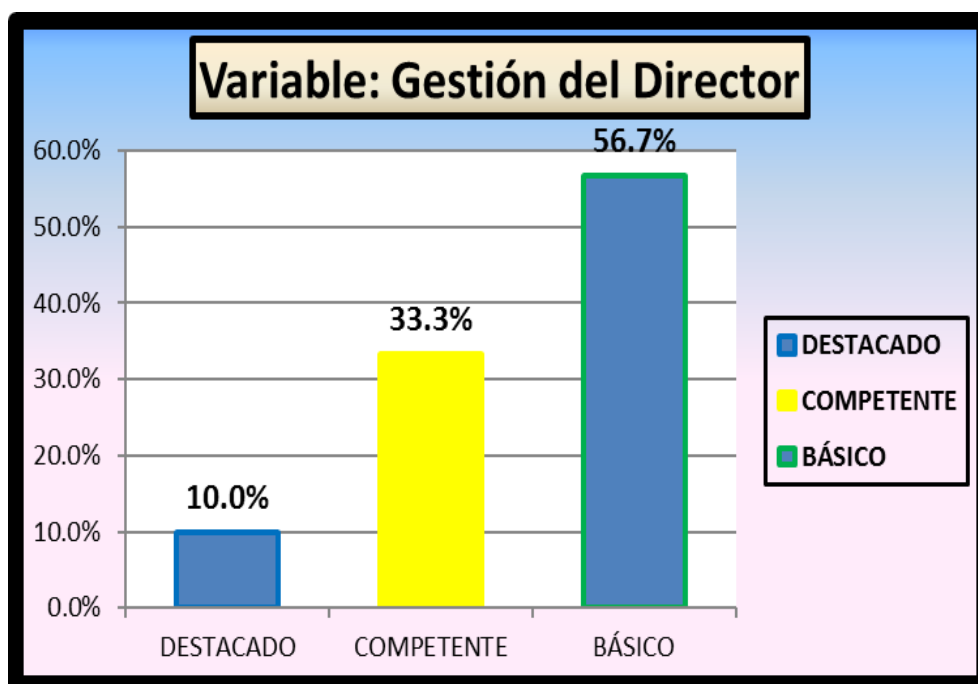


Figura 1. Nivel de la gestión del Director de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.

De la tabla 9 y figura 1, se observa que el nivel de Gestión del director a decir de los docentes, el 56,7% manifiesta que está el nivel Básico, el 33,3% manifiesta que está en el nivel competente y sólo en un 10% manifiesta que se encuentra en el nivel Destacado. Por lo que podemos afirmar que el nivel de Gestión del director de la I.E. N°1235 es de nivel Básico.

3.1.2. Competencias Laborales del Docente

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la percepción en las Competencias Laborales del Docente de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.

Nivel	Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
Destacado	9	10
Competente	24	26,7
Básico	57	63,3
Total		90

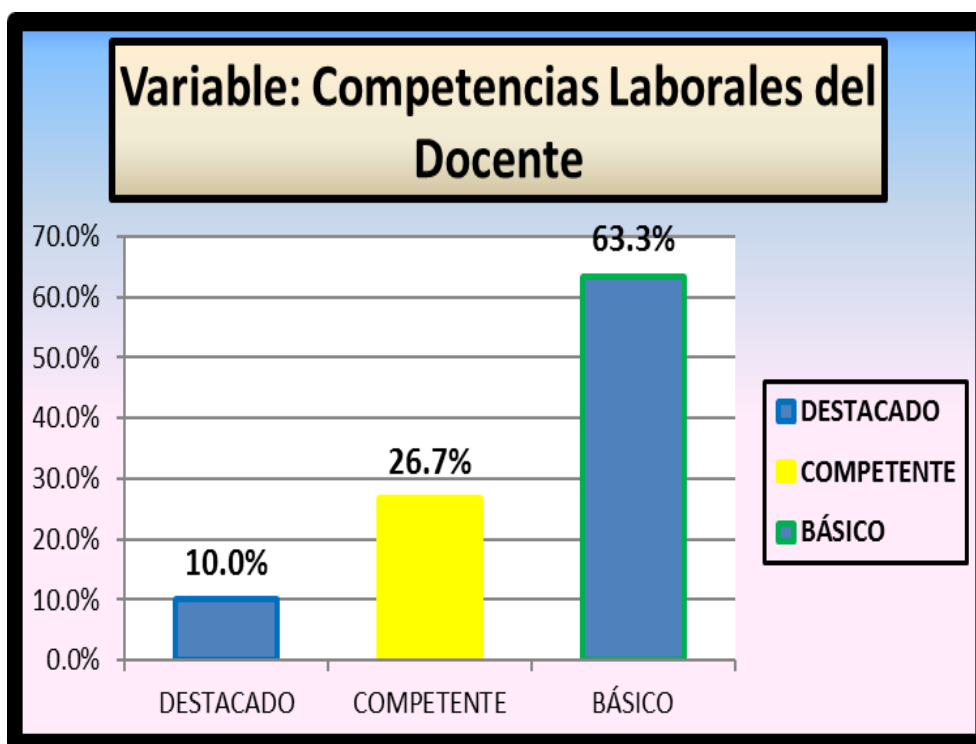


Figura 2. Nivel de las Competencias Laborales de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.

De la tabla 10 y figura 2, se observa que el nivel de Competencias Laborales del docente de acuerdo a los encuestados el 63,3% manifiesta que está en el nivel Básico, el 26,7% manifiesta que está en el nivel competente y sólo en un 10% manifiesta que se encuentra en el nivel Destacado. Por lo que podemos afirmar que el nivel de Competencias Laborales del docente de la I.E. N°1235 es en su mayoría de nivel Básico.

3.1.3. Preparación para el aprendizaje

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la percepción en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.

Nivel	Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
Destacado	12	13,3
Competente	33	36,7
Básico	45	50
Total		90

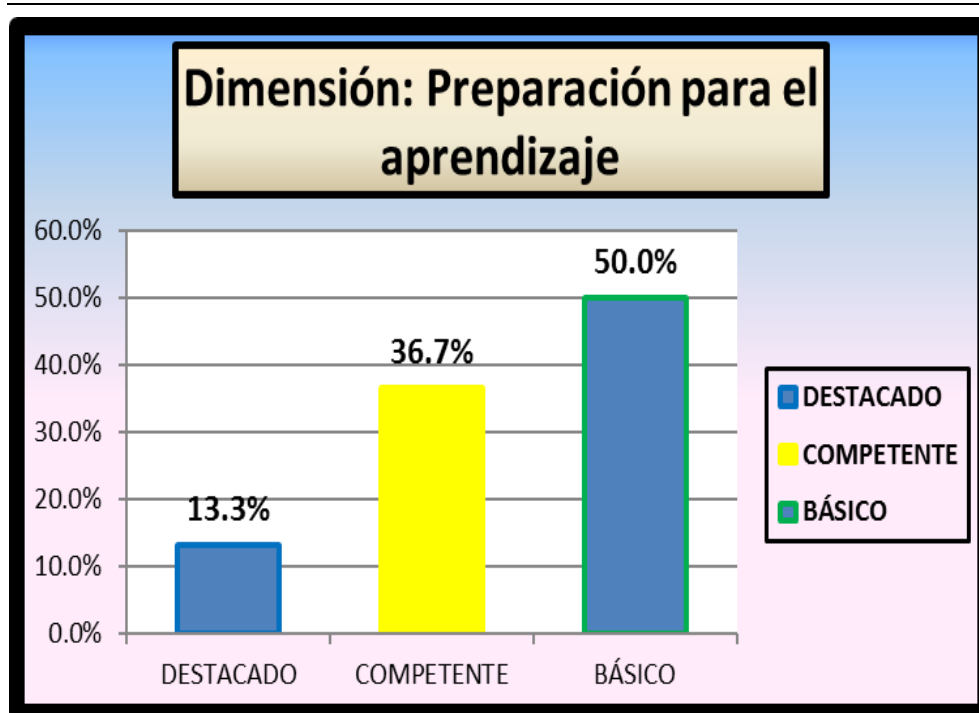


Figura 3. Nivel de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.

De la tabla 11 y figura 3, se observa que el nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E. 1235 de acuerdo a los encuestados el 50% manifiesta que está en el nivel Básico, el 36,7% manifiesta que está en el nivel competente y sólo en un 13,3% manifiesta que se encuentra en el nivel Destacado. Por lo que podemos afirmar que el nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E. 1235 es en su mayoría de nivel Básico.

3.1.4. Enseñanza para el aprendizaje

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la percepción en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.

Nivel	Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
Destacado	9	10
Competente	24	26,7
Básico	57	63,3
Total		90

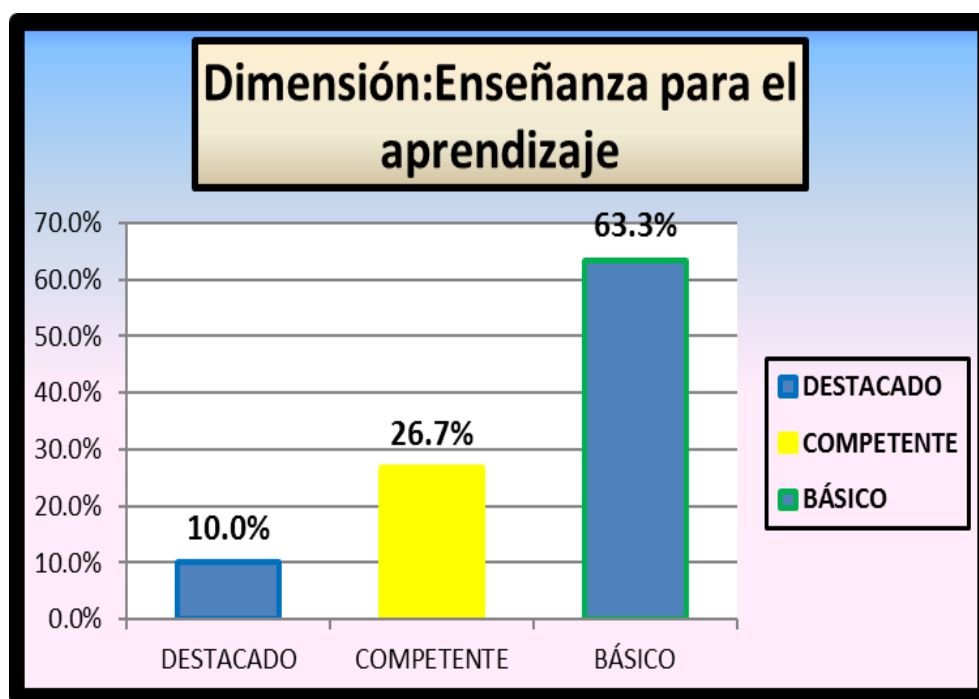


Figura 4. Niveles de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.

De la tabla 12 y figura 4, se observa que el nivel de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E. 1235, de acuerdo a los encuestados el 63,3% manifiesta que está en el nivel Básico, el 26,7% manifiesta que está en el nivel competente y sólo en un 10% manifiesta que se encuentra en el nivel Destacado. Por lo que podemos afirmar que el nivel de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E. 1235 es en su mayoría de nivel Básico.

3.1.5. Participación en la Gestión de la escuela

Tabla 13.

Distribución de frecuencias de la percepción en Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desarrollo laboral del docente de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.

Nivel	Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
Destacado	9	3,3
Competente	24	13,3
Básico	57	83,4
Total		90

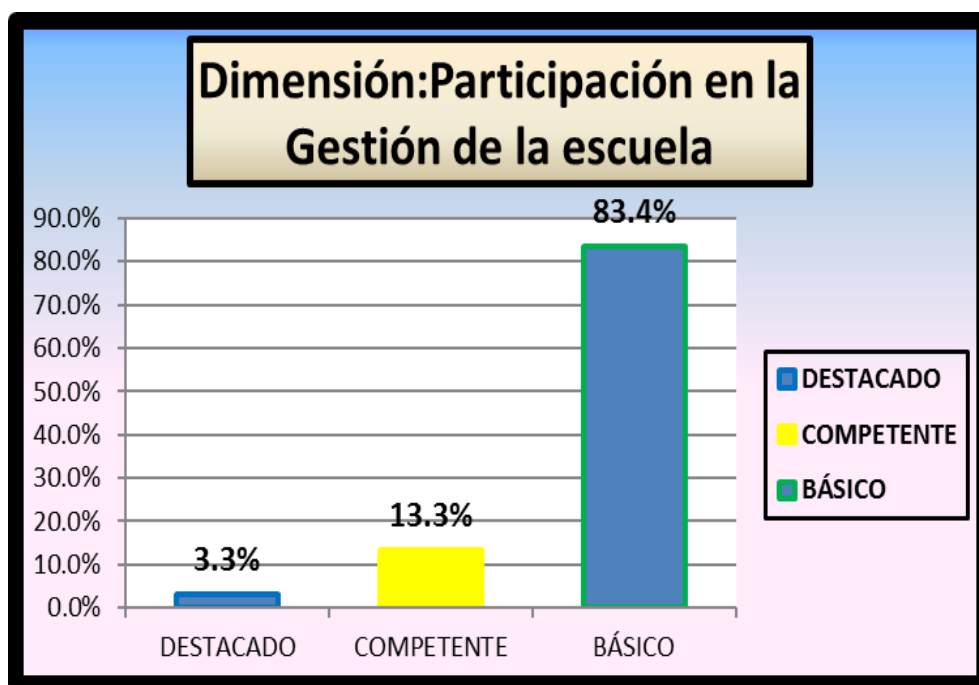


Figura 5. Nivel de la Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desarrollo laboral del docente de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.

De la tabla 13 y figura 5, se observa que el nivel Participación en la Gestión de la escuela de los docentes de la I.E. 1235., de acuerdo a los encuestados el 83,4% manifiesta que está en el nivel Básico, el 13,3% manifiesta que está en el nivel competente y sólo en un 3,3% manifiesta que se encuentra en el nivel Destacado. Por lo que podemos afirmar que el nivel de Participación en la Gestión de la escuela de los docentes de la I.E. 1235 es en su mayoría de nivel Básico.

3.2. Resultados de correlación

3.2.1 Gestión del Director y desarrollo de competencias

Hipótesis general

Ho: La relación entre la gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericano” no es positiva ni significativa.

H1: La relación entre la gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericano” es positiva y significativa.

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$
que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación " p " es menor que α , rechazar H_o
El nivel de significación " p " no es menor que α , no rechazar H_o

Prueba estadística

La prueba estadística empleando el estadístico inferencial Rho de Spearman

Tabla 14

Prueba de correlación de Spearman: gestión del director y las competencias laborales del docente

Correlaciones			Gestión del director	Desarrollo de Competencias
Rho de Spearman	Gestión del director	Coeficiente de correlación	1,000	,504**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desarrollo de Competencias	Coeficiente de correlación	,504**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Decisión estadística

En la tabla 14 se observa en cuanto a la relación entre la gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericano” un grado de correlación de Rho de Spearman de 0,504 lo que significa que existe una relación positiva moderada, asimismo se obtuvo un p valor de 0,00 menor de 0,5 lo que significa que existe una relación significativa entre las variables; por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, la relación entre la gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericano” es positiva y significativa.

3.2.2. Gestión del Director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Hipótesis específica 1

Ho: La relación entre la Gestión del director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericano” no es positiva ni significativa.

H1: La relación entre la Gestión del director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericano” es positiva y significativa.

Tabla 15

Prueba de correlación de Spearman: gestión del director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Correlaciones			Gestión del director	Preparación. Aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión del director	Coeficiente de correlación	1,000	,572**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Preparación Aprendizaje	Coeficiente de correlación	,572**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Decisión estadística

En la tabla 15 se observa en cuanto a la relación entre la Gestión del director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana” un grado de correlación de Rho de Spearman de 0,572 lo que significa que existe una relación positiva moderada, asimismo se obtuvo un p valor de 0,00 menor de 0,5 lo que significa que existe una relación significativa entre las variables; por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, la relación entre la Gestión del director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235 es positiva y significativa.

3.2.3. Gestión del Director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Hipótesis específica 2

Ho: La relación entre la gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericano” no es positiva ni significativa. .

H1: La relación entre la gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235 es positiva y significativa.

Tabla 16

Prueba de correlación de Spearman: Gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Correlaciones			Gestión del director	Enseñanza. Aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión del director	Coefficiente de correlación	1,000	,501**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Enseñanza. aprendizaje	Coefficiente de correlación	,501**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Decisión estadística

En la tabla 16 se observa en cuanto a la relación entre la Gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana” un grado de correlación de Rho de Spearman de 0,501 lo que significa que existe una relación positiva moderada, asimismo se obtuvo un p valor de 0,00 menor de 0,5 lo que significa que existe una relación significativa entre las variables; por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, la relación entre la Gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana” es positiva y significativa.

3.2.3. Gestión del Director y la Participación en la gestión de la escuela del docente

Hipótesis específica 3

Ho: La relación entre la Gestión del director y la Participación en la gestión de la escuela del docente de la I.E.1235 no es positiva ni significativa.

H1: La relación entre la Gestión del director y la Participación en la gestión de la escuela del docente de la I.E.1235 es positiva ni significativa.

Tabla 17

Prueba de correlación de Spearman: Gestión del director y la Participación en la gestión de la escuela del docente

Correlaciones			Cualidades	Partic.
			líder	Gestión
Rho de Spearman	Cualidades	Coeficiente de correlación	1,000	0,514**
	líder	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
		Coeficiente de correlación	0,514**	1,000
	Partic. Gestión	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Decisión estadística

En la tabla 17 se observa en cuanto a la relación entre la Gestión del director y la Participación en la gestión de la escuela de los docentes de la I.E.1235 “ Unión Latinoamericana” un grado de correlación de Rho de Spearman de 0,514 lo que significa que existe una relación positiva moderada, asimismo se obtuvo un p valor de 0,00 menor de 0,5 lo que significa que existe una relación significativa entre las variables; por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, la relación entre la Gestión del director y la Participación en la gestión de la escuela de los docentes de la I.E.1235 es positiva y significativa.

IV. Discusión

Discusión

Según el tema de investigación, Gestión del director y sus dimensiones: institucionales, administrativas y pedagógicas, y de la variable desarrollo de competencias laborales del docente con sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la Participación en la gestión de la escuela del docente llegamos a las siguientes discusiones:

En referencia a la relación que existe entre el Gestión del director y las competencias laborales del docente de la institución I.E.1235 “Unión Latinoamericano”, se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0,504 y un $p < 0,05$; lo que significa que existe una relación positiva y significativa entre la Gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericano”. Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Quispe (2010) en su investigación: *la gestión educativa de los directores y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Lima Cercado*; donde obtiene como resultado que sí existe una relación significativa entre la gestión educativa de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Lima Cercado,. Asimismo concluye, que la gestión educativa de los directores se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Lima Cercado, propiciando que los docentes tengan mejores desempeños. De igual manera existe una similitud con los estudios de Zarate (2011) en su tesis Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima en el año 2011; quién concluye que existe una relación alta en la cual el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo. Asimismo señala que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra con aceptación, según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13 considerado alto. También encontramos una similitud con los estudios de Centeno (2009) en su investigación titulada: “La gestión de los directores y su relación con

la calidad de la educación que se ofrece en los centros educativos estatales de la UGEL N° 6 de Lima Metropolitana”: quien concluye que existe correlación significativamente entre la gestión de los directores con la calidad de la educación en los centros educativos. Así, se ha podido determinar deficiencia en la calidad de gestión de los directores y, del mismo modo, de la educación que se ofrece en los centros educativos. En todo caso, hay una relación directa entre ambas variables. Finalmente encontramos una similitud con la investigación realizada por Sánchez (20010) quien en su tesis “Competencias del director y la calidad del proceso gerencial en la I y II etapa de Educación Básica”; quien concluye que las competencias personales y profesionales que posee el director como gerente educativo de las escuelas básicas, se ubicaron con porcentajes elevados con relación a la visión compartida y aprendizaje en equipo, lo cual refleja estructuras interactivas favorables; mientras que el dominio personal, pensamiento sistémico y modelos mentales, resultaron menos favorecidos entre las competencias personales.

En referencia a la relación que existe entre el Gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235, se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0,501 y un $p < 0,05$; lo que significa que existe una relación positiva y significativa entre la Gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235. Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Albuja (2012) en su tesis: *Análisis del desempeño pedagógico del docente en segundo año de educación básica de las escuelas particulares de la UTE 1 zona 4, de la ciudad de Quito*; concluye que las docentes en los ámbitos de clima en el aula tienen un excelente desempeño; en lo que se refiere a atmósfera en aula y actitud del profesor, estimulan la participación activa en los estudiantes y demuestran un trato cordial, se evidencia un buen desempeño; en la organización del trabajo, organizan las actividades adecuadamente, para que sus clases se desarrollen en un ambiente de trabajo, disciplina, y, permitan descubrir la importancia del tema. En lo que se refiere a contenidos, se observa que las docentes tienen un regular desempeño en selección del contenido, porque sus planificaciones no son preparadas con

antelación y sus estrategias, técnicas y recursos didácticos utilizados no son adecuados, por lo tanto, no se puede evidenciar la claridad del objetivo de la clase. Asimismo en cuanto a la metodología en el aula, tienen muy buen desempeño dentro de las habilidades pedagógicas y didácticas, se evidencia planificación en las actividades, las estrategias son coherentes con el tema, realizan síntesis y conclusiones; en cambio en las habilidades Socio-Críticas, tienen un regular desempeño, porque no plantean problemas con fines didácticos que generen espacios para el análisis y la reflexión. De igual forma existe una similitud con la investigación de Mena (2010) en su tesis “Gestión pedagógica de la directora del Colegio “Mi Redentor” del distrito V del municipio de Managua”; quién Concluye que la calidad de la Gestión Pedagógica de la directora del colegio “Mi Redentor” es muy buena, lo que se logra percibir a través del cumplimiento eficiente de sus funciones como tal, es decir: promotora de cambio, comunica las orientaciones de forma clara, planifica con mucha antelación las actividades a ejecutarse, dirige eficientemente reuniones con los docentes y se reúne también con el órgano administrativo, no así con los padres de familia, los únicos que se reúnen con los padres de familia son los docentes. Asimismo en cuanto a la organización e implementación del currículo la directora planifica una capacitación los docentes, a cargo, ya sea de los técnicos del MINED o de especialistas de otras instituciones afines con la educación, para que se asesore a los docentes como deben trabajar el currículo y se les proporcionan los materiales necesarios.

En referencia a la relación que existe entre el Gestión del director y la Participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes de la I.E.1235, se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0,514 y un $p < 0,05$; lo que significa que existe una relación positiva y significativa entre la Gestión del director y la Participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes de la I.E.1235.. De igual forma encontramos una similitud con los estudios encontrados por González (2013) en su tesis “liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas”; quien concluye que los directivos no implementan un estilo liderazgo que propicie un mejoramiento del desempeño laboral de los docentes, pues no permiten la

participación al personal para la toma de decisiones relacionadas con el bienestar de la organización escolar; asimismo los docentes no son dirigidos de manera adecuada impidiendo su desempeño idóneo al imponer su voluntad en la realización de actividades. Finalmente Castillo (2010) en su tesis “Gestión del directivo y calidad educativa en las escuelas estatales de Pueblo Nuevo del municipio Baralt”; Concluye que en las instituciones educativas no están presentes los elementos constitutivos de la gestión del directivo aun cuando éstos son identificados por ambas poblaciones, pues según los docentes la comunicación es poco efectiva al producirse en una sola dirección, lo cual desmotiva al personal para participar en las actividades por cuanto no forman parte de su planificación como resultado de un liderazgo tradicional el cual impone su criterio sin permitir al personal emitir opiniones destinadas al logro de los objetivos.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera:** Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del director y el desarrollo de competencias laborales del docente de la I.E.1235; puesto que se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0,504 y un $p < 0,05$.
- Segunda:** Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del director y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235; puesto que se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0,572 y un $p < 0,05$.
- Tercera:** Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del director y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235; puesto que se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0,501 y un $p < 0,05$.
- Cuarta:** Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del director y la participación en la gestión articulada a la comunidad del docente de la I.E.1235; puesto que se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0,514 y un $p < 0,05$.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera: Al Ministerio de Educación implementar programas de soporte a la gestión del directivo, en cuanto al Institucional, pedagógico y administrativo para mejorar la calidad educativa y obtener mejores desempeños de docentes y estudiantes.

Segunda: A la UGEL N° 06 realizar taller de capacitación y actualización dirigida a los docentes referentes a la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, es decir, en lo referente a la planificación pedagógica (diversificación curricular, programación anual, unidades de aprendizaje, sesiones, etc)

Tercera: A la dirección del plantel realizar jornadas de sensibilización e involucrar a los docentes en la consecución de objetivos y metas institucionales, es decir; permitir la participación de los docentes en gestión de la escuela y toma de decisiones.

Cuarta: A los docentes participar en los círculos de interaprendizaje los cuales mejoran la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; puesto que esta estrategia permite el intercambio de experiencias del trabajo pedagógico y de formación, reforzando temas vinculados al proceso pedagógico.

VII. Referencias

- Albuja, J. (2012). *Análisis del desempeño pedagógico del docente en segundo año de educación básica de las escuelas particulares de la UTE 1 zona 4, de la ciudad de Quito*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de investigación. Introducción a la Metodología científica*. (5ª ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Ausubel, D. & Colbs (1990). *Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo* (2ªed.) México: Editorial Trillas.
- Barber, M. & Mourshed, M. (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. Santiago de Chile, Chile: Editorial San Marino.
- Buitron, P. (2009). *La gestión administrativa para elevar la calidad educativa de los centros educativos estatales de la Urbanización los Ficus del distrito de Santa Anita*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.
- Castillo, M. (2010). *Gestión del directivo y calidad educativa en las escuelas estatales de Pueblo Nuevo del municipio Baralt*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt", Caracas, Venezuela.
- Centeno (2009). *La gestión de los directores y su relación con la calidad de la educación que se ofrece en los centros educativos estatales de la UGEL Nº 6 de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Lima, Perú: Ediciones San Marcos.

- Crespo, L. (2015). *Programa Acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del área de comunicación RED N°14, UGEL N°06 –Lurigancho 2014* (Tesis de doctorado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Cueva, A. (2006). *Diccionario de pedagogía*. Lima, Perú: Editores AFA importadores S.A.
- De la Cruz, L. (2007). *Diccionario de educación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Feldman, R. (2005). *Psicología: con aplicaciones en países de habla hispana*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- FONDEP (2011). *Guía para el acompañamiento pedagógico de proyecto de innovaciones en las regiones*. Lima, Perú: Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana.
- Gerstner, J. (2008). *Gerencia exitosa*. México: Limusa.
- González, A. (2013). *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas*. (Tesis de maestría). Universidad Santa María, Venezuela.
- Hernández, S. (2006). *Metodología de la investigación*. (4ª ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, S. (2010). *Metodología de la investigación*. (4ª ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Manes, J. (2009). *Gestión estratégica para instituciones educativas: Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. (2a ed.) Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Mateo, J. & Valdano, J. (2000). *Liderazgo*. México, Editorial El País.
- Mena, M. (2010). *Gestión pedagógica de la directora del Colegio “Mi Redentor” del distrito V del municipio de Managua*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma, Nicaragua.

- MINEDU (2003). *Ley General de Educación N° 28044*. Perú: Ministerio de Educación.
- MINEDU (2008). *Lineamientos Generales de la Educación Básica Regular*. Perú: Ministerio de Educación.
- MINEDU (2012). *Ley de la reforma magisterial N° 29934*. Perú: Ministerio de Educación.
- MINEDU (2012). *Reglamento de la ley general de educación Decreto Supremo N° 011- 2012- ED*. Perú: Ministerio de Educación.
- MINEDU (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Perú: Ministerio de Educación.
- MINEDU (2013). *Reglamento de la Ley de la Reforma Magisterial, Decreto Supremo N° 004-2013-ED.*, Perú:
- Mintzberg, H. & Stoner, (2005). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona, España: Ed. Ariel.
- Orellana, C. (2003). *Reforma educativa y transformación curricular*. Guatemala: Editorial Ministerio de Educación.
- Quispe, L. (2010). *La gestión educativa de los directores y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Lima Cercado*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima Perú.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: Prentice Hall.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Sánchez, F. (2010). *Desafíos de la gestión escolar de los directores de educación preescolar y su proceso de formación*. (Tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional, México.

- UNESCO (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Perú: Lance grafico S.A.C.
- Valdez, H. (2000). *Evaluación del desempeño docente*. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del desempeño docente. En Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado el 25 de marzo del 2015, de <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>.
- Zabalza, M. (2003). *El papel del profesorado en el espacio Europeo de educación*. Barcelona: Piados.
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Marcos, Lima Perú.

VIII. Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: - Gestión del director y el desarrollo de las competencias laborales del docente de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación entre la Gestión del director y el desarrollo de competencias laborales del docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana” ?</p> <p>ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación entre la Gestión del director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana” .?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión del director y la Participación en la gestión de la escuela del docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”.?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación entre la Gestión del director y el desarrollo de competencias laborales del docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”.</p> <p>ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre la Gestión del director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”.</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”.</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión del director y la Participación en la gestión de la escuela del docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”.</p>	<p>GENERAL La relación entre la gestión del director y el desarrollo de competencias laborales del docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”.es positiva y significativa.</p> <p>ESPECÍFICOS: La relación entre la gestión del director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”.es positiva y significativa.</p> <p>La relación entre las cualidades gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”.es positiva y significativa.</p> <p>La relación entre la gestión del director y la Participación en la gestión de la escuela de los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”.es positiva y significativa.</p>	VARIABLE 1 : Gestión del director	
			Dimensiones	Indicadores
			Institucional	Dirige los procesos de planificación Brinda apoyo técnico a los docentes
			Administrativa	Vela por un buen clima escolar Motiva el trabajo en equipo Propicia espacios de participación
			Pedagógica	Gestiona y propicia una organización escolar eficiente Involucra a la comunidad educativa en la organización escolar.
			VARIABLE 2: Competencias laborales del docente	
			Dimensiones	Indicadores
			Preparación para el aprendizaje	Realiza la diversificación curricular. Planifica la programación curricular.
			Enseñanza para el aprendizaje	Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares. Usa de estrategias y recursos pertinentes. Evalúa permanentemente el aprendizaje

			Participación en la gestión de la escuela	Participa en el proceso de planificación Involucra en su labor pedagógica a los padres de familia y a los aliados estratégicos.
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA	
TIPO: Descriptivo correlacional. DISEÑO: No experimental Transversal MÉTODO: Hipotético deductivo.	POBLACIÓN: 90 docentes de la I.E N°1235 MUESTRA: Es censal	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario para medir la Gestión del director. Ficha técnica: Instrumento para medir la Gestión del director. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Ficha técnica: Instrumento para medir las competencias laborales del docente.	ESTADISTICA DESCRIPTIVA: -Tabla de frecuencia -Tabla de porcentajes - Gráficos de barras ESTADISTICA INFERENCIAL: Para la contrastación de las hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica de Coeficiente de Spearman.	

Ficha técnica: 1

Autora : Bach. Mónica Zarela Roca Solórzano

Nombre del instrumento: Cuestionario para conocer la Gestión del director.

Lugar : Institución Educativa 1235“Unión Latinoamericana”.

Fecha de aplicación : Octubre del 2015

Objetivo : Establecer la relación entre la gestión del director y el desarrollo de competencias laborales de los docentes de la I.E.1235“Unión Latinoamericana”.

Administración : A cada uno de los 90 docentes de la I.E.Nº1253 “Unión Latinoamericana”.

Tiempo de duración : 90 minutos

Ficha Técnica: 2

Autora : Bach. Mónica Zarela Roca Solórzano

Nombre del instrumento: Cuestionario para conocer el nivel de desarrollo de competencias laborales del docente.

Lugar : Institución Educativa 1235

Fecha de aplicación : Octubre del 2015

Objetivo : Establecer la relación entre la gestión del director y las competencias laborales de los docentes de la I.E.1235“Unión Latinoamericana”.

Administración : A cada uno de los 90 docentes I.E.Nº1235 “Unión Latinoamericana”.

Tiempo de duración : 90 minutos

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de investigación 1 Encuesta al docente

Estimado docente:

El presente cuestionario es parte de una investigación para recoger información y opiniones sobre el nivel de la Gestión del director, por lo tanto, no hay respuestas correctas o incorrectas.

Debe leer cada una de las preguntas y seleccione una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x).

Nunca = 1

A veces = 2

Siempre = 3

DIMENSIONES		ESCALA		
INSTITUCIONAL		N/1	A/2	S/3
1.	¿El director promueve la participación de la comunidad educativa en la elaboración de los instrumentos de gestión?			
2.	¿El director involucra a los agentes educativos en la elaboración de la visión y misión de la institución educativa?			
3.	¿El director promueve y valora el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de equipo?			
4.	¿El Director propicia el buen trato en sus relaciones interpersonales y en las interacciones que se dan en la institución educativa?			
5.	¿El Director fomenta un clima de confianza en el equipo de administrativo, docentes y estudiantes?			
6.	¿El Director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación?			
7.	¿El director conduce y maneja eficientemente la organización escolar?			
8.	¿El director realiza alianzas estratégicas?			
PEDAGÓGICA				
9.	¿El director conduce el proceso de planificación curricular con el personal docente?			
10.	¿El Director orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos y los materiales educativos para el logro de los aprendizajes?			
11.	¿El Director estimula en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes?			
12.	¿El director asesora al docente en la elaboración de la programación, curricular y unidades y sesiones de aprendizaje?			
13.	¿El Director orienta al docente en la conducción de las sesiones de aprendizaje?			
14.	¿El Director realiza clases demostrativa?			
15.	¿El Director monitorea el trabajo docente?			
ADMINISTRATIVA				
16.	¿El director promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio del aprendizaje de los estudiantes?			
17.	¿El director maneja adecuadamente los recursos financieros de la I.E?			
18.	¿El director gestiona estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los estudiantes?			
19.	¿El director dirige al equipo administrativo y docentes hacia el logro de los objetivos institucionales?			
20.	¿El director monitorea el desempeño del personal administrativo?			
21.	¿El director hace uso adecuado de las normas y directivas?			
22.	¿El director promueve el cumplimiento de las horas lectivas, calendarización del año escolar, la jornada escolar y sus horas de trabajo de docentes y estudiantes?			
TOTAL				

Fuente: Elaboración Propia

Instrumento de investigación 2

Encuesta al docente

Estimado docente:

El presente cuestionario es parte de una investigación para recoger información sobre el trabajo que realiza usted

Debe leer cada una de las preguntas y seleccione una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x). ESCALA DE VALORACIÓN

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Dimensiones	N° de ítems	Ítems	Valores		
			1	2	3
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	01	¿La programación que realiza parte de la descripción de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes y sus necesidades específicas?			
	02	¿La planificación anual que realiza cuenta con los elementos básicos (descripción general, organización de las unidades didácticas, producto anual y materiales y recursos?			
	03	¿El diseño de la sesión que realiza evidencia los procesos pedagógicos del aprendizaje fundamental a desarrollar en base a un currículo por competencias?			
	04	¿Los recursos y materiales educativos disponibles en la I.E. están previstos en su planificación?			
	05	¿Las situaciones de evaluación están previstas en su planificación?			
	06	¿El diseño de la programación que realiza evidencia la implementación del enfoque de aprendizajes fundamentales?			
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	07	¿Ud. trata a todos sus estudiantes con respeto propiciando que los estudiantes asuman compromisos respecto a los acuerdos y normas de convivencia del aula?			
	08	¿Ud. Como docente recurre a la reflexión de normas y acuerdos que ayuden a mejorar la convivencia en el aula?			
	09	Ud. Motiva a sus estudiantes desde el inicio hasta el final de la jornada pedagógica?			
	10	¿Ud. plantea a sus los estudiantes situaciones de aprendizaje por resolver haciendo uso de sus saberes previos?			
	11	¿Ud. Informa a sus estudiantes sobre los aprendizajes a lograr en el día?			
	12	¿Sus estudiantes tienen la posibilidad de observar, comparar, realizar predicciones, formular hipótesis elaborar inferencias y conclusiones para la construcción del aprendizaje?			
	13	¿Sus estudiantes reciben acompañamiento durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje para la construcción de sus aprendizajes?			
	14	¿Sus estudiantes usan los materiales educativos y/o tecnología para construir sus aprendizajes?			
	15	¿Ud. distribuye el tiempo de manera adecuada para cada una de las actividades previstas en la sesión de aprendizaje?			
	16	¿Sus estudiantes reflexionan sobre lo aprendido en la sesión de aprendizaje?			
	17	¿Ud. evalúa con instrumentos y estrategias adecuadas para verificar los aprendizajes?			
	18	¿Sus estudiantes reciben retroalimentación oportuna durante el proceso de aprendizaje?			
	19	Sus estudiantes reflexionan sobre lo aprendido durante la sesión respondiendo interrogantes como: ¿Qué aprendimos?, ¿Cómo aprendimos?, ¿Cómo demostramos que aprendimos?			
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	20	¿En su programación plasma los objetivos pedagógicos del Proyecto Educativo Institucional?			
	21	¿Ud. planifica actividades institucionales en las que involucra a los padres de familia?			
	22	¿Ud. involucra en su trabajo pedagógico a los aliados estratégicos como el Centro de Salud, la Policía Nacional, la Municipalidad, ONGs, entre otros, plasmado en su programación?			

Fuente: Adaptado de la tesis doctoral de Crespo, L. (2015). Programa Acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del área de comunicación RED N°14, UGEL N°06 – Lurigancho 2014 .Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

[illegible]

37	1	3	2	2	2	2	2	2	16	C	3	3	2	2	2	3	2	17	D	2	2	1	1	1	1	1	9	B	42	C	7
38	1	1	1	1	1	1	1	1	8	B	1	1	1	1	1	1	1	7	B	1	1	1	1	1	1	1	7	B	22	B	8
39	1	1	1	1	1	1	1	1	8	B	2	2	2	2	2	2	2	14	C	2	1	1	1	1	1	1	8	B	30	B	9
40	3	2	2	2	2	2	2	2	17	C	1	1	1	1	1	1	1	7	B	1	1	1	1	1	1	1	7	B	31	B	10
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24	D	3	3	3	3	3	3	3	21	D	3	3	3	3	3	3	3	21	D	66	D	11
42	1	2	1	1	1	1	1	1	9	B	3	3	3	3	1	1	1	13	C	1	1	1	1	1	1	1	7	B	29	B	12
43	3	3	2	2	2	2	2	2	18	C	3	3	3	1	1	1	1	13	C	1	1	1	1	1	1	1	7	B	38	C	13
44	2	2	2	3	3	3	3	2	20	D	3	3	3	2	2	2	2	17	D	3	3	3	2	2	2	2	17	D	54	D	14
45	1	2	1	1	2	2	2	2	13	B	3	3	2	2	2	2	2	16	C	2	1	1	1	1	1	1	8	B	37	C	15
46	2	3	2	3	3	3	3	2	20	C	3	2	2	2	2	2	2	15	C	3	2	2	2	1	2	2	14	C	49	C	16
47	1	2	2	2	2	2	1	1	13	B	3	2	2	2	2	2	2	15	C	2	2	2	2	1	1	1	11	B	39	C	17
48	1	2	1	1	1	1	1	1	9	B	3	3	2	2	2	1	1	14	C	1	1	1	1	1	1	1	7	B	30	B	18
49	1	3	1	2	2	2	1	2	14	C	3	3	2	2	1	1	1	13	C	2	2	2	2	1	1	1	11	B	38	C	19
50	3	3	3	3	2	2	2	2	20	D	3	3	3	2	2	2	2	17	D	3	3	2	2	2	2	2	16	C	53	D	20
51	2	3	2	3	2	2	2	2	18	C	2	2	2	2	2	2	2	14	C	2	2	2	2	1	2	2	13	C	45	C	21
52	1	3	1	2	2	2	1	2	14	C	1	1	1	1	1	1	1	7	B	1	1	1	1	1	1	1	7	B	28	B	22
53	1	1	1	1	1	1	1	1	8	B	2	1	1	1	1	1	1	8	B	1	1	1	1	1	1	1	7	B	23	B	23
54	1	2	1	1	1	1	1	1	9	B	2	2	1	1	1	1	1	9	B	1	1	1	1	1	1	1	7	B	25	B	24
55	2	3	2	2	2	2	2	2	17	C	3	3	3	3	2	3	2	19	D	3	3	2	2	2	2	2	16	C	52	D	25
56	1	3	1	2	2	1	1	1	11	B	3	3	1	1	1	1	1	11	B	3	2	2	2	2	2	1	14	C	36	C	26
57	1	3	2	2	2	2	2	2	16	C	3	3	2	2	2	3	2	17	D	2	1	1	1	1	1	1	8	B	41	EP	27
58	1	1	1	1	1	1	1	1	8	B	1	1	1	1	1	1	1	7	B	2	1	1	1	1	1	1	8	B	23	B	28
59	2	1	1	1	1	1	1	1	9	B	2	2	2	2	2	2	2	14	C	2	1	1	1	1	1	1	8	B	31	B	29
60	1	1	1	1	1	1	1	1	8	B	2	2	2	2	2	2	2	14	C	1	1	1	1	1	1	1	7	B	29	B	30
61	2	2	2	2	2	2	2	1	14	B	2	2	2	2	2	2	2	14	C	2	2	2	2	1	2	2	13	C	41	C	1
62	1	2	1	2	2	2	2	2	14	C	1	1	1	1	1	1	1	7	B	2	1	1	1	1	1	1	8	B	29	B	2
63	1	1	1	1	1	1	1	1	8	B	2	1	1	1	1	1	1	8	B	2	1	1	1	1	1	1	8	B	24	B	3
64	1	2	1	1	1	1	1	1	9	B	2	2	1	1	1	1	1	9	B	2	1	1	1	1	1	1	8	B	26	B	4
65	2	2	2	2	2	2	2	1	15	C	3	3	2	2	2	2	2	16	C	3	3	2	2	2	2	2	16	C	47	C	5
66	1	2	1	1	1	1	1	1	9	B	3	3	2	1	1	1	1	12	C	2	1	1	1	1	1	1	8	B	29	B	6
67	1	3	2	2	2	2	2	2	16	C	3	3	2	2	2	3	2	17	D	2	2	1	1	1	1	1	9	B	42	C	7
68	1	1	1	1	1	1	1	1	8	B	1	1	1	1	1	1	1	7	B	1	1	1	1	1	1	1	7	B	22	B	8
69	1	1	1	1	1	1	1	1	8	B	2	2	2	2	2	2	2	14	C	2	1	1	1	1	1	1	8	B	30	B	9
70	3	2	2	2	2	2	2	2	17	C	1	1	1	1	1	1	1	7	B	1	1	1	1	1	1	1	7	B	31	B	10
71	3	3	3	3	3	3	3	3	24	D	3	3	3	3	3	3	3	21	D	3	3	3	3	3	3	3	21	D	66	D	11
72	1	2	1	1	1	1	1	1	9	B	3	3	3	1	1	1	1	13	C	1	1	1	1	1	1	1	7	B	29	B	12
73	3	3	2	2	2	2	2	2	18	C	3	3	3	1	1	1	1	13	C	1	1	1	1	1	1	1	7	B	38	C	13
74	2	2	2	3	3	3	3	2	20	D	3	3	3	2	2	2	2	17	D	3	3	3	2	2	2	2	17	D	54	D	14
75	1	2	1	1	2	2	2	2	13	B	3	3	2	2	2	2	2	16	C	2	1	1	1	1	1	1	8	B	37	C	15
76	2	3	2	3	3	3	3	2	20	C	3	2	2	2	2	2	2	15	C	3	2	2	2	1	2	2	14	C	49	C	16
77	1	2	2	2	2	2	1	1	13	B	3	2	2	2	2	2	2	15	C	2	2	2	2	1	1	1	11	B	39	C	17
78	1	2	1	1	1	1	1	1	9	B	3	3	2	2	2	1	1	14	C	1	1	1	1	1	1	1	7	B	30	B	18
79	1	3	1	2	2	2	1	2	14	C	3	3	2	2	1	1	1	13	C	2	2	2	2	1	1	1	11	B	38	C	19
80	3	3	3	3	2	2	2	2	20	D	3	3	3	2	2	2	2	17	D	3	3	2	2	2	2	2	16	C	53	D	20

81	2	3	2	3	2	2	2	2	18	C	2	2	2	2	2	2	2	14	C	2	2	2	2	1	2	2	13	C	45	C	21
82	1	3	1	2	2	2	1	2	14	C	1	1	1	1	1	1	1	7	B	1	1	1	1	1	1	1	7	B	28	B	22
83	1	1	1	1	1	1	1	1	8	B	2	1	1	1	1	1	1	8	B	1	1	1	1	1	1	1	7	B	23	B	23
84	1	2	1	1	1	1	1	1	9	B	2	2	1	1	1	1	1	9	B	1	1	1	1	1	1	1	7	B	25	B	24
85	2	3	2	2	2	2	2	2	17	C	3	3	3	3	2	3	2	19	D	3	3	2	2	2	2	2	16	C	52	D	25
86	1	3	1	2	1	1	1	1	11	B	3	3	1	1	1	1	1	11	B	3	2	2	2	2	2	1	14	C	36	C	26
87	1	3	2	2	2	2	2	2	16	C	3	3	2	2	2	3	2	17	D	2	1	1	1	1	1	1	8	B	41	EP	27
88	1	1	1	1	1	1	1	1	8	B	1	1	1	1	1	1	1	7	B	2	1	1	1	1	1	1	8	B	23	B	28
89	2	1	1	1	1	1	1	1	9	B	2	2	2	2	2	2	2	14	C	2	1	1	1	1	1	1	8	B	31	B	29
90	1	1	1	1	1	1	1	1	8	B	2	2	2	2	2	2	2	14	C	1	1	1	1	1	1	1	7	B	29	B	30

Dimensión 1	fi	%	Dimensión 2	fi	%	Dimensión 3	fi	%	Variable N°1	Fi	%
Destacado	9	10	Destacado	18	20	Destacado	6	7	Destacado	9	10
Competente	36	40	Competente	42	47	Competente	21	23	Competente	30	33,3
Básico	45	50	Básico	30	33	Básico	63	70	Básico	51	56,7

Destacado	20- 24	Destacado	17- 21	Destacado	17- 21	Destacado	52- 66
Competente	14- 19	Competente	12- 16	Competente	12- 16	Competente	37- 51
Básico	8 – 13	Básico	7- 11	Básico	7- 11	Básico	22- 36

RESULTADOS DE LA VARIABLE: LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL DOCENTE N° 1235 “UNIÓN LATINOAMERICANA”

DOCENTES	DIMENSIÓN 1						Puntaje	Nivel	DIMENSIÓN2																			Puntaje	Nivel	DIMENSIÓN 3			Puntaje	Nivel	VARIABLE			
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes																					Participación en la gestión de la escuela					Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
	1	2	3	4	5	6			7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22														
1	2	3	2	3	2	2	14	D	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	22	C	2	2	1	5	C	41	C									
2	1	3	1	2	2	1	10	C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	2	1	1	4	B	27	B									
3	1	1	1	1	1	1	6	B	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	B	2	1	1	4	B	24	B									
4	1	2	1	1	1	1	7	B	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	B	2	1	1	4	B	26	B									
5	2	3	2	2	2	2	13	C	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	30	C	3	2	1	6	C	49	C									
6	1	3	1	2	1	1	9	B	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	B	2	1	1	4	B	30	B									
7	1	3	2	2	2	2	12	C	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	30	C	2	1	1	4	B	46	C									
8	1	1	1	1	1	1	6	B	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	1	1	1	3	B	22	B									
9	1	1	1	1	1	1	6	B	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	20	B	2	1	1	4	B	30	B									
10	1	3	1	2	2	2	11	C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	2	1	1	4	B	28	B									
11	3	3	3	3	3	3	18	D	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	D	3	3	2	8	D	65	D									
12	1	2	1	1	1	1	7	B	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	B	1	1	1	3	B	29	B									
13	2	3	2	2	2	2	13	C	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	B	1	1	1	3	B	35	B									
14	2	3	2	3	3	3	16	D	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	31	D	3	2	1	6	C	53	D									
15	2	3	2	2	2	2	13	C	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	29	C	2	1	1	4	B	46	C									
16	2	3	2	3	3	2	15	D	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	29	C	3	2	1	6	C	50	C									
17	1	3	2	2	2	2	12	C	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	21	B	2	1	1	4	B	37	C									
18	1	2	1	1	1	1	7	B	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	20	B	2	1	1	4	B	31	B									
19	1	3	1	2	2	1	10	C	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	19	B	2	1	1	4	B	33	B									
20	3	3	3	3	3	2	17	D	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	30	C	3	1	1	5	C	52	D									
21	2	3	2	3	2	2	14	D	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	22	C	2	2	1	5	C	41	C									
22	1	3	1	2	2	1	10	C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	2	1	1	4	B	27	B									
23	1	1	1	1	1	1	6	B	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	B	2	1	1	4	B	24	B									
24	1	2	1	1	1	1	7	B	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	B	2	1	1	4	B	26	B									
25	2	3	2	2	2	2	13	C	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	30	C	3	2	1	6	C	49	C									
26	1	3	1	2	1	1	9	B	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	B	2	1	1	4	C	30	B									
27	1	3	2	2	2	2	12	C	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	30	C	2	1	1	4	B	46	C									
28	1	1	1	1	1	1	6	B	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	1	1	1	3	B	22	B									
29	1	1	1	1	1	1	6	B	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	2	1	1	4	B	23	B									
30	1	3	1	2	2	2	11	C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	2	1	1	4	B	28	B									
31	2	3	2	3	2	2	14	D	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	22	C	2	2	1	5	C	41	C									
32	1	3	1	2	2	1	10	C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	2	1	1	4	B	27	B									
33	1	1	1	1	1	1	6	B	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	B	2	1	1	4	B	24	B									

34	1	3	1	2	1	1	9	B	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	B	2	1	1	4	B	30	B
35	1	3	2	2	2	2	12	C	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	30	C	2	1	1	4	B	46	C
36	1	1	1	1	1	1	6	B	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	1	1	1	3	B	22	B
37	1	1	1	1	1	1	6	B	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	20	B	2	1	1	4	B	30	B
38	1	3	1	2	2	2	11	C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	2	1	1	4	B	28	B
39	3	3	3	3	3	3	18	D	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	D	3	3	2	8	D	65	D
40	1	2	1	1	1	1	7	B	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	B	1	1	1	3	B	29	B
41	2	3	2	2	2	2	13	C	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	B	1	1	1	3	B	35	B
42	2	3	2	3	3	3	16	D	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	31	D	3	2	1	6	C	53	D
43	2	3	2	2	2	2	13	C	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	29	C	2	1	1	4	B	46	C
44	2	3	2	3	3	2	15	D	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	29	C	3	2	1	6	C	50	C
45	1	3	2	2	2	2	12	C	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	21	B	2	1	1	4	B	37	C
46	1	2	1	1	1	1	7	B	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	20	B	2	1	1	4	B	31	B
47	1	3	1	2	2	1	10	C	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	19	B	2	1	1	4	B	33	B
48	3	3	3	3	3	2	17	D	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	30	C	3	1	1	5	C	52	D
49	2	3	2	3	2	2	14	D	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	22	C	2	2	1	5	C	41	C
50	1	3	1	2	2	1	10	C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	2	1	1	4	B	27	B
51	1	1	1	1	1	1	6	B	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	B	2	1	1	4	B	24	B
52	1	2	1	1	1	1	7	B	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	B	2	1	1	4	B	26	B
53	2	3	2	2	2	2	13	C	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	30	C	3	2	1	6	C	49	C
54	1	3	1	2	1	1	9	B	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	B	2	1	1	4	C	30	B
55	1	3	2	2	2	2	12	C	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	30	C	2	1	1	4	B	46	C
56	1	1	1	1	1	1	6	B	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	1	1	1	3	B	22	B
57	1	1	1	1	1	1	6	B	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	2	1	1	4	B	23	B
58	1	3	1	2	2	2	11	C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	2	1	1	4	B	28	B
59	3	3	3	3	3	2	17	D	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	30	C	3	1	1	5	C	52	D
60	2	3	2	3	2	2	14	D	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	22	C	2	2	1	5	C	41	C
61	2	3	2	3	2	2	14	D	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	22	C	2	2	1	5	C	41	C
62	1	3	1	2	2	1	10	C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	2	1	1	4	B	27	B
63	1	1	1	1	1	1	6	B	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	B	2	1	1	4	B	24	B
64	1	2	1	1	1	1	7	B	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	B	2	1	1	4	B	26	B
65	2	3	2	2	2	2	13	C	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	30	C	3	2	1	6	C	49	C
66	1	3	1	2	1	1	9	B	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	B	2	1	1	4	B	30	B
67	1	3	2	2	2	2	12	C	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	30	C	2	1	1	4	B	46	C
68	1	1	1	1	1	1	6	B	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	1	1	1	3	B	22	B
69	1	1	1	1	1	1	6	B	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	20	B	2	1	1	4	B	30	B
70	1	3	1	2	2	2	11	C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	2	1	1	4	B	28	B
71	3	3	3	3	3	3	18	D	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	D	3	3	2	8	D	65	D
72	1	2	1	1	1	1	7	B	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	B	1	1	1	3	B	29	B
73	2	3	2	2	2	2	13	C	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	B	1	1	1	3	B	35	B
74	2	3	2	3	3	3	16	D	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	31	D	3	2	1	6	C	53	D
75	2	3	2	2	2	2	13	C	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	29	C	2	1	1	4	B	46	C
76	2	3	2	3	3	2	15	D	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	29	C	3	2	1	6	C	50	C
77	1	3	2	2	2	2	12	C	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	21	B	2	1	1	4	B	37	C

78	1	2	1	1	1	1	7	B	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	B	2	1	1	4	B	31	B
79	1	3	1	2	2	1	10	C	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	B	2	1	1	4	B	33	B	
80	3	3	3	3	3	2	17	D	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	30	C	3	1	1	5	C	52	D	
81	2	3	2	3	2	2	14	D	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	22	C	2	2	1	5	C	41	C	
82	1	3	1	2	2	1	10	C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	2	1	1	4	B	27	B	
83	1	1	1	1	1	1	6	B	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	B	2	1	1	4	B	24	B	
84	1	2	1	1	1	1	7	B	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	B	2	1	1	4	B	26	B	
85	2	3	2	2	2	2	13	C	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	30	C	3	2	1	6	C	49	C	
86	1	3	1	2	1	1	9	B	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	B	2	1	1	4	C	30	B	
87	1	3	2	2	2	2	12	C	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	30	C	2	1	1	4	B	46	C	
88	1	1	1	1	1	1	6	B	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	1	1	1	3	B	22	B	
89	1	1	1	1	1	1	6	B	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	2	1	1	4	B	23	B	
90	1	3	1	2	2	2	11	C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	B	2	1	1	4	B	28	B	

Dimensión 1	fi	%	Dimensión 2	fi	%	Dimensión 3	fi	%	Variable N°1	fi	%
Destacado	12	13,3	Destacado	9	10	Destacado	3	3,3	Destacado	9	10
Competente	33	36,7	Competente	24	26,7	competente	12	13,3	competente	24	26,7
Básico	45	50	Básico	57	63,3	Básico	75	83,4	Básico	57	63,3

Destacado	14 – 18	Destacado	51- 69	Destacado	7-8	Destacado	52- 65
Competente	10- 13	Competente	32-50	competente	5-6	competente	37- 51
Básico	6 -9	Básico	13- 31	Básico	3-4	Básico	22- 36

Anexo 4

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento

Dimensión	Número de ítems	Coeficiente de confiabilidad
Institucional	8	0,73
Administrativo	7	0,93
Pedagógico	7	0,89
Gestión del director	22	0,96

Variable: Gestión del director

Variable: Competencias Laborables del docente

Dimensión	Número de ítems	Coeficiente de confiabilidad
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	6	0,83
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	13	0,93
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	3	0,57
Competencias laborales del docente	22	0,97

[illegible]

Pedagógico	curricular.	<p>planificación curricular con el personal docente?</p> <p>10. ¿El Director orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos y los materiales educativos para el logro de los aprendizajes?</p> <p>11. ¿El Director estimula en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes los estudiantes?</p>												
	Monitoreo y acompañamiento pedagógico	<p>12. ¿El director asesora al docente en la elaboración de la programación, curricular y unidades y sesiones de aprendizaje?</p> <p>13. ¿El Director orienta al docente en la conducción de las sesiones de aprendizaje?</p> <p>14. ¿El Director realiza clases demostrativas?</p> <p>15. ¿El Director monitorea el trabajo docente?</p>												
Administrativo	Manejo de recursos	<p>16. ¿El director promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio del aprendizaje de los estudiantes?</p> <p>17. ¿El director maneja adecuadamente los recursos financieros de la I.E?</p>												
	Manejo de personal	<p>18. ¿El director gestiona estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los estudiantes?</p> <p>19. ¿El director dirige al equipo administrativo y docentes hacia el logro de los objetivos institucionales?</p> <p>20. ¿El director monitorea el desempeño del personal administrativo?</p>												
	Manejo de normas	<p>21. ¿El director hace uso adecuado de las normas y directivas?</p> <p>22. ¿el director promueve el cumplimiento de las horas lectivas, calendarización del año escolar, la jornada escolar y sus horas de trabajo de docentes y estudiantes?</p>												

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre Gestión del director

OBJETIVO: Conocer el nivel de la Gestión del director.

DIRIGIDO A: Profesores de la I.E. 1235 “Unión latinoamericano”.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------

FIRMA DEL EVALUADOR
MATRIZ DE VALIDACIÓN

[illegible]

ESTUDIANTES	Conduce el proceso de enseñanza usando estrategias y recursos pertinentes.	10. ¿A sus estudiantes les plantea situaciones de aprendizaje por resolver haciendo uso de sus saberes previos? 11. ¿Sus estudiantes son informados de los aprendizajes a lograr en el día? 12. ¿Sus estudiantes tienen la posibilidad de observar, comparar, realizar predicciones, formular hipótesis elaborar inferencias y conclusiones para la construcción del aprendizaje? 13. ¿Sus estudiantes reciben acompañamiento durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje para la construcción de sus aprendizajes?													
	Usa de estrategias y recursos pertinentes.	14. ¿Sus estudiantes usan los materiales educativos y/o tecnología para construir sus aprendizajes? 15. ¿Ud. ha distribuido el tiempo de manera adecuada para cada una de las actividades previstas en la sesión de aprendizaje?													
	Evalúa permanentemente el aprendizaje.	16. ¿Sus estudiantes reflexionan sobre lo aprendido en la sesión de aprendizaje? 17. ¿Ud. evalúa con instrumentos y estrategias adecuadas para verificar los aprendizajes de sus estudiantes? 18. ¿Sus estudiantes reciben retroalimentación oportuna durante el proceso de aprendizaje? 19. ¿Sus estudiantes reflexionan sobre lo aprendido durante la sesión respondiendo interrogantes como: ¿Qué aprendimos?, ¿Cómo aprendimos?, ¿Cómo demostramos que aprendimos?													
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA	Participa en el proceso de planificación.	20. ¿En su programación plasma los objetivos pedagógicos del Proyecto Educativo Institucional?													
	Involucra en su labor pedagógica a los padres de familia y a aliados estratégicos instituciones.	21. ¿Ud. planifica actividades institucionales en las que involucra a los padres de familia? 22. ¿Ud. involucra en su trabajo pedagógico a los aliados estratégicos como el Centro de Salud, la Policía Nacional, la Municipalidad, ONGs, entre otros, plasmado en su programación?													

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre las competencias laborales de los docentes de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana”.

OBJETIVO: Conocer el nivel de las competencias laborales de los docentes de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana”.

DIRIGIDO A: Profesores de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana”.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 6: Artículo científico

1. TITULO

Gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E. 1235 “Unión Latinoamericana” Ate, Lima, 2015.

AUTOR: Bach. Mónica Zarela Roca Solórzano

2. RESUMEN

Esta investigación titulada Gestión del director y el desarrollo de competencias laborales del docente de la I.E.1235, Lima, 2015; tiene como objetivo general de la investigación fue establecerla relación entre la Gestión del director y las competencias laborales de los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”. El tipo de investigación es básica, descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y de enfoque cuantitativo. La muestra es de tipo no probabilística y está compuesta por 90 docentes de la Institución Educativa 1235 “Unión Latinoamericana”. La técnica que se utilizó es la encuesta y la observación sistemática y los instrumentos de recolección de datos fueron el cuestionario y la guía de observación aplicada a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach que salió alta: 0.96 para la variable Gestión del director; y 0.97 para la variable competencias laborales del docente. Para la prueba de hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica de Coeficiente de Spearman. En la presente investigación se arribó a la conclusión de que existe una relación positiva moderada de 0,505 entre las Gestión del director y el desarrollo de competencias laborales del docente.

3. PALABRA CLAVE

Gestión del director, Desempeño docente, Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad.

4. ABSTRACT

In the research entitled the Management of the director and skills development of teachers at the IE1275, the overall objective of the research was to establish the relationship between the qualities of the leader and pedagogical skills development employment of teachers in the IE1235 .The research is basic, descriptive correlational research design is cross-correlation and the approach is quantitative. The sample is not random type and is composed of 90 teachers at the IE1235. The technique used is the survey and systematic observation, data collection instruments were the questionnaire, and the observation guide applied to teachers. Expert judgment is used for validity of the instruments and instrument reliability Cronbach's alpha was used which came high: 0.96

for the variable qualities of instructional leader; and 0.97 for the variable teaching job skills. For hypothesis testing nonparametric Spearman coefficient test was applied. In the present investigation it was arrived at the conclusion that there is a high positive correlation of 0.505 between pedagogical leadership qualities and skills development of teachers.

KEYWORDS

Management director, Teacher performance, Preparation for student learning, Education for student learning, Participation in school management articulated community.

5. INTRODUCCION.

La calidad de gestión del director se ha convertido en una prioridad de los programas de política educativa a nivel internacional. El directivo desempeña una función decisiva en la mejora de los resultados escolares al influir en las motivaciones y en las capacidades de los maestros, así como en el entorno y el ambiente escolar. Asimismo el gestor educativo ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa así como la administración de los recursos con el fin de asegurar la calidad del servicio que ofrece, al mejorar la aplicación del currículo, al monitorear los desempeños de docentes y administrativos, así como las relaciones de la escuela con su comunidad y entorno. El director, como principal responsable de la gestión escolar, cumple un papel central al articular, conducir y facilitar una serie de procesos al interior de la escuela. A decir de Barber y Mourshed (2008, p.45) la calidad de las escuelas depende de la calidad del equipo directivo, en tanto sus miembros ejerzan un liderazgo eficaz, que influya en las motivaciones, capacidades y condiciones de trabajo de los docentes, quienes, a su vez, moldearán la práctica pedagógica en las aulas y, por consiguiente, los aprendizajes de los estudiantes. En ese contexto, el Director escolar debe estar consciente de la autoridad que le ha sido delegada por el Ministerio de Educación y de la responsabilidad de generar resultados, por los cuales, como gestor debe rendir cuentas. En otras palabras, la dirección escolar debe estar comprometida con el logro de los objetivos del centro educativo, y con la generación de condiciones enfocados en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Respecto al desarrollo de competencias laborales por parte del docente; este se va a ver fortalecido cuando existe un liderazgo pedagógico de parte de los directivos. El desarrollo de las competencias del docente está referido al dominio de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes que tiene el profesor en cuanto al manejo de contenidos, métodos, técnicas y estrategias de enseñanza y aprendizaje de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades

particulares de cada uno de sus estudiantes. Asimismo, está referido al dominio de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y a la participación en la gestión de la escuela.

Pero la realidad de la labor de los docentes en el Perú es que no están logrando el desarrollo de competencias y capacidades, por diversas razones; siendo una de ellas la falta de liderazgo pedagógico de los directivos. Esta situación no son ajenos a la realidad educativa que presentan los directivos y docentes de la Institución N°1235 “Unión Latinoamericana”. En cuanto a la gestión del director este, no maneja el aspecto técnico pedagógico ni tienen manejo adecuado de personal, ni organizacional, solo se limitan a la parte admirativa y burocrática, ejerciendo un liderazgo autoritario. Asimismo, los procesos pedagógicos que realizan los docentes durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje se ha podido observar la ausencia en el uso de técnicas, métodos y estrategias activas, en consecuencia, el estudiante no participa en la construcción de su aprendizaje, convirtiéndose así en un receptor de conocimientos. Finalmente, se ha podido observar que los docentes no realizan un trabajo en equipo para elaborar planes institucionales, así como tampoco se observó un trabajo articulado con la comunidad y padres de familia. Por ello, es en este aspecto en el que se busca realizar cambios en la dirección escolar de las instrucciones educativas y en la realidad de la profesión docente es necesario que los directivos sean gestores en lo institucional, administrativo y pedagógico, y que estas a su vez permitan a los docentes desarrollar competencias laborales que influyan favorablemente en los logros de los estudiantes.

Esta investigación tiene como uno de sus antecedente a Castillo (2010) en su tesis “Gestión del directivo y calidad educativa en las escuelas estatales de Pueblo Nuevo del municipio Baralt”; para optar el grado académico de magister en administración de la educación básica de la Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt" de Venezuela, teniendo como objetivo establecer la relación entre la gestión del directivo y la calidad educativa en las escuelas primarias estatales ubicadas en la parroquia Pueblo Nuevo del municipio Baralt. Investigación de tipo descriptivo, de campo, no experimental, transversal, con una población-muestra conformada por 8 directivos y 60 docentes; utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos mediante dos cuestionarios con escala tipo Likert, la validez se obtuvo a través del juicio de cinco expertos, la confiabilidad se calculó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose 0.9221, 0.9517 respectivamente. Se tuvo como resultado una correlación de 0.720 a un nivel de significancia de 0,01, lo cual indica una relación moderada, estadísticamente significativa entre las variables, es decir, cuando aumentan los valores de la gestión del directivo, se incrementa de forma moderada, positiva los valores de la calidad

educativa y viceversa. Concluye que en las instituciones educativas no están presentes los elementos constitutivos de la gestión del directivo aun cuando éstos son identificados por ambas poblaciones, pues según los docentes la comunicación es poco efectiva al producirse en una sola dirección, lo cual desmotiva al personal para participar en las actividades por cuanto no forman parte de su planificación como resultado de un liderazgo tradicional el cual impone su criterio sin permitir al personal emitir opiniones destinadas al logro de los objetivos. Asimismo que en las instituciones seleccionadas, se distinguen los factores incidentes que posibilitan alcanzar la calidad educativa, pues los docentes poseen las herramientas pedagógicas y metodológicas necesarias para mediar los contenidos, así como conducir las investigaciones necesarias para el desarrollo de los proyectos de aprendizaje; presentando debilidades en relación a la aplicación de una gerencia estratégica que las conduzca al futuro deseado. De igual manera, Obando (2008) en su tesis Participación docente en la toma de decisiones; tuvo como objetivo describir el desarrollo de la participación docente en la toma de decisiones en una escuela Waldorf, cuya gestión es realizada por una junta de docentes. Esta investigación es de enfoque cualitativo, su estudio es de tipo descriptiva transeccional, empleó el método de estudio de caso desde un paradigma interpretativo. Utilizó como instrumento la guía de observación y la guía de entrevista. Con una población de 30 miembros, del total de estos seleccionó un grupo de ocho personas para que sean los informantes de la investigación. Concluye que existe una distribución de poder sobre la base de la confianza en el conocimiento organizativo que tienen los docentes. Asimismo, el conocimiento organizativo de los docentes tiene influencia en la participación de la toma de decisiones, convirtiéndose éste en un elemento de empoderamiento en la medida que se facilite su difusión y la adquisición por parte de los otros miembros de la organización. Finalmente, señala que este tipo de Institución Educativa permite una participación más activa del docente en la gestión escolar. La primera variable de esta investigación es la Gestión del director, el cual consiste en un proceso de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, afectividad comunitaria y trascendencia cultural; es variable tiene como dimensión. Institucional, Pedagógica y Administrativa. La segunda variable es el Competencias laborales del docente, la cual se define como las actuaciones observables que pueden ser descritas y evaluadas; y que expresan su competencia. Hablar de competencias laborales del docente nos estamos refiriendo al conjunto de desempeños que desarrolla el docente (MINEDU 2012, p.21).Este desempeño tiene que ver a su vez con el logro de los aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Esta variable tiene

como dimensiones: La preparación para el aprendizaje de los estudiantes; La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Esta investigación tiene como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del director y el desarrollo de competencias laborales del docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”? Como Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión del director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”? ¿Cuál es la relación entre la gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”? ¿Cuál es la relación entre la gestión del director y la Participación en la gestión de la escuela del docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”? Se planteó como Hipótesis general: Existe relación positiva y significativa entre la gestión del director y el desarrollo de competencias laborales del docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”. Como Hipótesis específicos: Existe relación positiva y significativa entre la gestión del director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”. Existe relación positiva y significativa entre las cualidades gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”. Existe relación positiva y significativa entre la gestión del director y la Participación en la gestión de la escuela de los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”. Planteo como objetivo general: Establecer la relación entre la gestión del director y el desarrollo de competencias laborales de los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”. Como objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión del director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”. Determinar la relación entre la gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”. Determinar la relación entre la gestión del director y la Participación en la gestión de la escuela del docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”.

6. METODOLOGIA.

La metodología utilizada es hipotético – deductivo y de enfoque cuantitativo. El tipo de investigación es de tipo básica o sustantiva, el nivel de investigación de esta tesis es descriptivo correlacional el diseño es no experimental, transversal correlacional. El marco poblacional para nuestra investigación está constituido por los 90 docentes de la I.E.1235 UGEL N°06 La Molina y la muestra para la presente investigación está constituida por todos los docentes; es decir la muestra es censal. La técnica que se utilizó en esta investigación para la variable Gestión del director es la encuesta y el instrumento un

cuestionario; para la variable desarrollo de competencias laborales del docente se utilizó la observación sistemática y el instrumento de recolección de datos fue la guía de observación aplicada a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó Alfa de Cronbach que salió alta: 0.96 para la variable gestión del director y 0.97 para la variable desarrollo de competencias laborales. Para la prueba de hipótesis se realizó con el estadístico no paramétrico de Spearman.

7. RESULTADOS

Los resultados descriptivos de las variables obtenidos en la investigación, muestran lo siguiente:

Para la contratación de la hipótesis general se asumió el estadístico de Spearman. Siendo el resultado el siguiente:

Respecto la hipótesis general

Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión del director y el desarrollo de competencias laborales del docente

Correlaciones			Gestión del director	Desa. Competencias
Rho de Spearman	Gestión del director	Coefficiente de correlación	1,000	,504
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desa. Competencias	Coefficiente de correlación	,504	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

De los resultados que se aprecian en la tabla se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,504 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, Existe relación positiva y significativa entre la Gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”.

En cuanto a las hipótesis específicas se obtuvo:

Respecto a la Gestión del director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235, existe un grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $r = 0,572$ y $p < 0,05$; lo cual significa que existe una relación positiva y significativa entre la Gestión del director y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”.

Respecto a la Gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235, existe un grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $r = 0,501$ y $p < 0,05$; lo cual significa que existe relación positiva y significativa entre la Gestión del director y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235 “Unión Latinoamericana”.

Respecto a la Gestión del director y la Participación en la gestión de la escuela del docente de la I.E.1235; existe un grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $r = 0,514$ y $p < 0,05$; lo cual significa que existe una relación positiva y significativa entre la Gestión del director y la Participación en la gestión de la escuela del docente de la I.E.1235.

8. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos de los objetivos y de las hipótesis planteadas de acuerdo a la variable de investigación, Gestión del director y sus dimensiones: institucionales, administrativas y pedagógicas, y de la variable desarrollo de competencias laborales del docente con sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la Participación en la gestión de la escuela del docente llegamos a las siguientes discusiones:

En referencia a la relación que existe entre el Gestión del director y competencias laborales del docente de la institución I.E.1235, se obtuvo una correlación Rho de Spearman $= 0,504$ y $p < 0,05$; lo que significa que existe una relación positiva y significativa entre la Gestión del director y las competencias laborales del docente de la institución I.E.1235. Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Quispe (2010) en su investigación: la gestión educativa de los directores y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Lima Cercado; donde obtiene como resultado que sí existe una relación significativa entre la gestión educativa de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Lima Cercado, hallando una correlación de 0,866 con un nivel de significancia (bilateral) 0,000; lo cual indica que la correlación es positiva fuerte, los cuales fueron obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman. Asimismo concluye, que la gestión educativa de los directores se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Lima Cercado, propiciando que los docentes tengan mejores desempeños.

9. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E.1235; puesto que se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0,504 y $p < 0,05$.

Segunda: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del director y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235; puesto que se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0,572 y $p < 0,05$.

Tercera: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del director y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes de la I.E.1235; puesto que se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0,501 y $p < 0,05$.

Cuarta: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del director y la participación en la gestión articulada a la comunidad del docente de la I.E.1235; puesto que se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0,514 y $p < 0,05$.

10. REFERENCIAS

Albuja, J. (2012) *Análisis del desempeño pedagógico del docente en segundo año de educación básica de las escuelas particulares de la UTE 1 zona 4, de la ciudad de Quito*. Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador.

Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. México: Pearson-Prentice Hall.

Flores, F. (2009) *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. (Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid España). Recuperado de <http://eprints.ucm.es/8171/>

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Mc Graw Hill.

MINEDU (2012) Marco del buen desempeño docente. Lima, Perú: Ministerio de Educación.

Obando, G. (2008) *Participación docente en la toma de decisiones desde la visión micropolítica*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú.

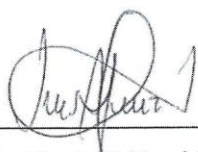
Quispe, J. (2010) *Gestión educativa de los directores y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Lima Cercado*. Tesis de maestría Universidad Nacional Federico Villarreal.

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Luis Alberto Núñez Lira, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E. 1235 "Unión Latinoamericana" Ate, Lima, 2015**" de la estudiante Mónica Zarela Roca Solórzano; y habiendo sido capacitada e instruida en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, febrero de 2019



Luis Alberto Núñez Lira
DNI: 08012101

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://etumlin.com/app/cata/es/?lang=es&co=1085387451&u=1049737105

feedback studio Gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E. 1235 "Unión Latinoamericana" Ate

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	13 %
2	Entregado a Universida...	1 %
3	repositorio.une.edu.pe	1 %
4	www.gestiopolis.com	1 %
5	repositorio.unival.edu...	1 %

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Gestión del director y las competencias laborales del docente de la I.E. 1235 "Unión Latinoamericana" Ate, Lima, 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación

AUTOR:
Rash, Mónica Zorob, Rosa Solerana

ASESOR:
Dr. Héctor Raúl Santa Viana Rosales

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE PRE:

2016

Página: 1 de 59 Número de palabras: 11830

Text-only Report High Resolution Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ROCA SOLORZANO MONICA ZARELA
D.N.I. : 09761124
Domicilio : Jr. HORCHO 331 CHOSICA
Teléfono : Fijo : Móvil 990321057
E-mail : queenmonie71@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

Grado : MAESTRIA
Mención : ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ROCA SOLORZANO MONICA ZARELA

Título de la tesis:

GESTION DEL DIRECTOR Y LAS COMPETENCIAS LABORALES
DEL DOCENTE DE LA IE "UNION LATINOAMERICA" N° 1235 ATE LIMA 2016

Año de publicación : 2016

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

12/03/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MONICA ZARELA ROCA SOLORZANO

INFORME TITULADO:

GESTION DEL DIRECTOR Y LAS COMPETENCIAS LABORALES
DEL DOCENTE DE LA I.E. "UNION LATINOAMERICA" N° 1235 ATE,
LIMA 2015.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 11 de Febrero 2016

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD



act

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN